



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

УУРААХ

г. Якутск

Дьокуускай к.

от 30 августа 2022 г. № 532

Об утверждении положений об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 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 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» Правительство Республики Саха (Якутия) постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере внешних связей, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия), согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия), обеспечить реализацию настоящего постановления.

4. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Действие положений пункта 2.1 приложения № 2 к настоящему постановлению распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Местникова С.В.

6. Опубликовать настоящее постановление в официальных средствах массовой информации.

Председатель Правительства
Республики Саха (Якутия)



А. ТАРАСЕНКО



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 532

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственных учреждений в сфере
внешних связей, подведомственных Министерству по внешним связям и
делам народов Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере внешних связей, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

условия и порядок премирования;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается 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 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

В случае если уровень оплаты труда работника ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

1.4. В целях дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается уровень заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда с применением не менее 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий), 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.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, надбавки к должностным окладам и иные выплаты

стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением № 1 к постановлению 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»:

Таблица № 1

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
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
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

2.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за интенсивность труда;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- 5) персональная доплата.

2.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 10 лет - 30 процентов.

2.2.2. Надбавка к должностному окладу за интенсивность труда и качество выполняемых работ устанавливается 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.

Размер надбавки:

- за интенсивность - до 80 процентов;
- за качество выполняемых работ - до 100 процентов.

Конкретные размеры надбавки устанавливаются локальным нормативным актом.

2.2.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается в следующих размерах:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия - 10 процентов;
- ученая степень доктора наук - 10 процентов;
- ученая степень кандидата наук - 5 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия устанавливается в случае, если

трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

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

2.2.4. Персональная доплата к окладу устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.3. Выплаты по надбавкам к должностным окладам 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 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 финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с приложением № 2 к постановлению 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»:

Таблица № 2

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

3.2. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за классность водителям автомобилей;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) персональная доплата.

3.2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего стажа работы в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;
- при стаже работы от 10 лет - 30 процентов.

3.2.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается

в следующих размерах:

имеющим 1 класс - 25 процентов;

имеющим 2 класс - 10 процентов.

3.2.3. Надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

Размер надбавки за качество выполняемых работ - до 100 процентов.

Конкретные размеры надбавки устанавливаются локальным нормативным актом.

3.2.4. Персональная доплата к окладу устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам к должностным окладам 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 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 финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. 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.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в установленном порядке, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной условиями трудового договора.

4.2.1. Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.2. Доплата за сверхурочную работу выплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений утверждается Министерством по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия).

5.3. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты и материальная помощь работников, отнесенных к основному персоналу.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и главного бухгалтера 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 соотношения среднемесячной

заработной платы руководителя устанавливается Министерством по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия) и указывается в его трудовом договоре.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.7. Порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

6. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Настоящим Положением устанавливается фонд премирования труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - Фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия), за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

Общий объем премиального фонда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) на оплату труда не может превышать 3 процентов, и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 процентов от объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2. Распределение фонда премирования производится приказом Министерства по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия).

6.3. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным Министерством по внешним связям и делам народов

Республики Саха (Якутия).

6.4. Критерии оценки и показатели эффективности работы устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

6.5. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, его заместителей и главного бухгалтера не осуществляется.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива главным распорядителем бюджетных средств ежегодно формируется премиальный фонд в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований. Общий объем премиального фонда работников в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда составляет не менее 15 процентов.

Размер дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели определяется исходя из численности работников при выделении Министерством финансов Республики Саха (Якутия) дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели для увеличения премиального (стимулирующего) фонда оплаты труда.

7.2. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждений на основании локальных нормативно-правовых актов, разработанных учреждениями.

Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению служебных записок заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению служебных записок руководителя соответствующего структурного подразделения.

7.3. Премия за качество и результативность по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период.

При премировании учитываются:

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

7.4. Премия за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность, качественное выполнение и высокие результаты работы.

7.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом подведомственного учреждения Министерства по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (без учета повышающих коэффициентов), так и в абсолютном размере. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, ходатайства начальника подразделения или профсоюзного органа при наличии финансовых средств и на основании коллективного договора.

8.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Республики Саха

(Якутия) о государственном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

8.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные органы государственной власти Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность указанных исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.



УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 30 августа 2022 г. № 532

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия) (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений»;

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»;

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»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

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

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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 434 «О мерах по реализации в 2022 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;

условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

условия и порядок премирования;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, выплата заработной платы обеспечивается 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 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

В случае если уровень оплаты труда работника ниже установленного минимального размера оплаты труда, ему устанавливается компенсационная доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

1.4. В целях дифференциации в оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается уровень заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей

специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда с применением не менее 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

1.5. 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.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, надбавки к должностным окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов государственных учреждений культуры

2.1. Размеры должностных окладов специалистов государственных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - 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»:

Таблица № 1

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	1 квалификационный уровень	6 136
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	6 755
	2 квалификационный уровень	7 431
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	9 829
	2 квалификационный уровень	10 419

Должности работников руководящего состава	3 квалификационный уровень	10 811
	4 квалификационный уровень	11 401
	5 квалификационный уровень	11 793
	1 квалификационный уровень	11 973
	2 квалификационный уровень	13 168
	3 квалификационный уровень	14 367

Отнесение должностей к ПКГ осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Настоящим Положением специалистам государственных учреждений культуры устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за наличие квалификационной категории;
- 2) за выслугу лет;
- 3) молодым специалистам;
- 4) за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- 5) за интенсивность труда;
- 6) персональная доплата.

2.2.1. Наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри ПКГ, в связи с этим устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в следующих размерах:

Таблица № 2

Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
1	2
- главный	100
- ведущий	80
- высшей категории	60
- первой категории	40
- второй категории	20

2.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам государственных учреждений культуры, для которых учреждение является основным местом работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 2 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
при стаже работы от 15 до 20 лет - 25 процентов;
при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

2.2.3. Надбавка молодым специалистам государственных учреждений культуры, непосредственно оказывающим государственные услуги, имеющим стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5 процентов.

2.2.4. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия предусматривается в следующих размерах:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) - 10 процентов;

отраслевой (ведомственный) знак - 5 процентов;

ученая степень доктора наук - 10 процентов;

ученая степень кандидата наук - 5 процентов.

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

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

2.2.5. Специалистам государственных учреждений культуры, непосредственно оказывающих государственные услуги, устанавливается 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.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.2.6. Персональная доплата к окладу устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой

(без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.3. Выплаты по надбавкам и доплатам к должностным окладам 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 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 финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с приложением № 1 к постановлению 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»:

Таблица № 3

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные 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
Общепрофессиональные 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. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- 3) за интенсивность труда;
- 4) персональная доплата.

3.2.1 Надбавка за выслугу лет устанавливается 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.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу:

при стаже работы от 2 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
при стаже работы от 15 до 20 лет - 25 процентов;
при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

3.2.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия предусматривается в следующих размерах:

почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) - 10 процентов;

отраслевой (ведомственный) знак - 5 процентов;

ученая степень доктора наук - 10 процентов;

ученая степень кандидата наук - 5 процентов.

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

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

3.2.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливается 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.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

3.2.4. Персональная доплата к окладу устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам к должностным окладам 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 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 финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

3.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с приложением № 2 к постановлению 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»:

Таблица № 4

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общепрофессиональные 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. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- 1) за выслугу лет;
- 2) за классность водителям автомобилей;
- 3) за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- 4) персональная доплата.

4.2.1. Надбавка за выслугу лет по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливается всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы в процентах к должностному окладу:

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

4.2.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 1 класс - 25 процентов;
- имеющим 2 класс - 10 процентов.

4.2.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия предусматривается в следующих размерах:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) - 10 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак - 5 процентов.

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

4.2.4. Персональная доплата к окладу устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работников, установленный 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 и выполнения работ той же квалификации.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.3. Выплаты по надбавкам к должностным окладам 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 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 финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Порядок и условия премирования работников предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. 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.

5.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях устанавливается ежемесячная доплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда до 20 процентов к окладу устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.3. Доплата за совмещение профессий должностей устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии со статьями 105 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата производится в размере до 30 процентов должностного оклада. Конкретный размер доплаты, порядок и условия разделения рабочего дня на части устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.6. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 ч. вечера до 6 ч. утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни. Размер доплаты 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, 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.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

5.9. Доплата 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.

5.10. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, за предыдущий календарный год и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы.

6.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителей подведомственных учреждений, установлен приложением № 2 к настоящему Положению.

6.3. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты и материальная помощь работников, отнесенных к основному персоналу.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и главного бухгалтера 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 соотношения среднемесячной заработной платы руководителя устанавливается Министерством по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия) и указывается в его трудовом договоре.

6.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.7. Порядок и условия премирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

7. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Настоящим Положением устанавливается фонд премирования труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - Фонд премирования).

Средства данного фонда направляются на премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждений, подведомственных Министерству по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия), за повышение качества и результативность труда и не могут быть использованы на иные цели.

Общий объем премиального фонда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) на оплату труда не может превышать 3 процентов и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 процентов от объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Распределение фонда премирования производится приказом Министерства по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия).

7.3. Премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премирования, порядок и критерии их выплат устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, утвержденным Министерством по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия).

7.4. Критерии оценки и показатели эффективности работы устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

7.5. В случае невыполнения норм настоящего Положения премирование руководителей, его заместителей и главного бухгалтера не осуществляется.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива главным распорядителем бюджетных средств ежегодно формируется премиальный фонд в процентном отношении от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований. Общий объем премиального фонда работников в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда составляет не менее 15 процентов.

Размер дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели определяется исходя из численности работников при выделении Министерством финансов Республики Саха (Якутия) дополнительных ассигнований в виде субсидий на иные цели для увеличения премиального (стимулирующего) фонда оплаты труда.

8.2. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки деятельности учреждений на основании локальных нормативно-правовых актов, разработанных учреждениями.

Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

начальников структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению служебных записок заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению служебных записок руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.3. Премия за качество и результативность по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период.

При премировании учитываются:

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

8.4. Премия за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность, качественное

выполнение и высокие результаты работы.

8.5. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом подведомственного учреждения Министерства по внешним связям и делам народов Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (без учета повышающих коэффициентов), так и в абсолютном размере. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников согласно нормам Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника, ходатайства начальника подразделения или профсоюзного органа при наличии финансовых средств и на основании коллективного договора.

9.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в установленном законодательством порядке в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Республики Саха (Якутия) о государственном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

9.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на исполнительные

органы государственной власти Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность указанных исполнительных органов государственной власти Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственных учреждений
в сфере культуры, подведомственных
Министерству по внешним связям и
делам народов Республики Саха (Якутия)

**Профессионально-квалификационные группы работников
государственных учреждений культуры**

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
1 квалификационный уровень	контролер билетов
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников среднего звена»	
1 квалификационный уровень	заведующий билетными кассами; помощник режиссера
Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	администратор (старший); администратор; аккомпаниатор-концертмейстер
3 квалификационный уровень	методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела; специалист по фольклору; специалист службы безопасности; художник-декоратор
5 квалификационный уровень	художник по свету
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
1 квалификационный уровень	звукорежиссер; режиссер-постановщик, балетмейстер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам
2 квалификационный уровень	заведующий (руководитель) отделом дома (дворца), культуры, парка культуры и отдыха, научно- методического центра народного творчества, дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций
3 квалификационный уровень	художественный руководитель

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственных учреждений
в сфере культуры, подведомственных
Министерству по внешним связям и
делам народов Республики Саха (Якутия)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников учреждений в сфере культуры,
относимых к основному персоналу для расчета средней заработной
платы и определения размеров окладов руководителей
подведомственных учреждений

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

1. Руководители

- 1) художественный руководитель;
- 2) заведующий (руководитель) отделом.

2. Специалисты

- 1) аккомпаниатор-концертмейстер;
 - 2) балетмейстер (балетмейстер-постановщик);
 - 3) звукорежиссер;
 - 4) режиссер-постановщик;
 - 5) руководитель клубного формирования;
 - 6) ведущий специалист в сфере культуры;
 - 7) художник-декоратор;
 - 8) художник по свету;
 - 9) ведущий методист;
 - 10) методист 1 категории;
 - 11) заведующий билетной кассой;
 - 12) помощник режиссера.
-