

**Министерство  
по внешним связям  
и делам народов  
Республики Саха (Якутия)**



**Саха Өрөспүүбүлүкэтин  
тас сибээскэ уонна норуоттар  
дьыалаларыгар  
министиэристибэтэ**

## **ПРИКАЗ**

05 марта 2019 г.

№ 73-од

Якутск

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

В соответствии с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 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 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 09 ноября 2017 года № 1424-од «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений» п р и к а з ы в а ю:

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 приказу.

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 приказу.

3. Руководителям подведомственных учреждений:

3.1. Принять соответствующие локальные акты, регламентирующие положения об оплате труда работников учреждений.

3.2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда

(трудовые обязанности), в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

4. Признать утратившим силу приказ Департамента по внешним связям Республики Саха (Якутия) от 26 декабря 2017 года №348-ок «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту по внешним связям Республики Саха (Якутия)» со дня официального опубликования настоящего приказа.

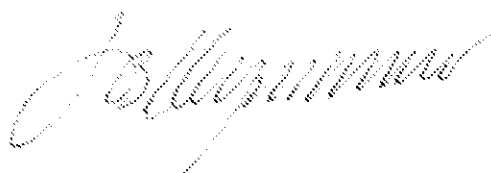
5. Возложить на руководителей подведомственных учреждений персональную ответственность за расходование средств на оплату труда в соответствии с утвержденными нормами. Руководителям подведомственных учреждений не допускать нецелевого расходования и перерасхода средств на оплату труда.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 апреля 2019 года.

7. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего приказа.

8. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

МИНИСТР



Г.В. КИРИЛЛИН

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

I. 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:

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

-приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 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 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

-приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года № 1362-од «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих», от 09 ноября 2017 года № 1424-од «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение 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 и 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) за третий квартал предыдущего года.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. Должность директора относится к категории руководитель учреждения - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

## II. 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 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица № 1

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4757
	2 квалификационный уровень	4785
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4865
	2 квалификационный уровень	4944
	3 квалификационный уровень	5343
	4 квалификационный уровень	5582
	5 квалификационный уровень	5981
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6061
	2 квалификационный уровень	6300
	3 квалификационный уровень	6779
	4 квалификационный уровень	7177

	5 квалификационный уровень	7975
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8134
	2 квалификационный уровень	8374
	3 квалификационный уровень	8533

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 - до 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 20 процентов;
- при стаже работы от 10 лет - до 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 - до 10 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- ученая степень кандидата наук - до 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 им 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 IV настоящего Положения.

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

### III. 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 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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	4173
	2 квалификационный уровень	4394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4757
	2 квалификационный уровень	4932
	3 квалификационный уровень	5141
	4 квалификационный уровень	5316

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

3.2.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих

размерах:

- имеющим 1 класс - до 25 процентов;
- имеющим 2 класс - до 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 им 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 IV настоящего Положения.

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

#### IV. 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 составляет 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, определяется 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.1. 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.

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% 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 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 IV настоящего Положения.

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

#### VI. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Данным 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 на оплату труда не может превышать 3% и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5% 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.

#### VII. 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%.

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 и 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 учитывается:

- 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 одновременно 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.

## VIII. 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 года 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 может быть оказана 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.

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

I. 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 нормативными правовыми актами:

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

-приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

-приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31 октября 2017 года № 1362-од «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих», от 09 ноября 2017 года № 1424-од «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение 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 и 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) за третий квартал предыдущего года.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. Должность директора относится к категории руководитель учреждения - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этим учреждением.

## II. 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 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

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	5 176
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 699
	2 квалификационный уровень	6 269
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 292
	2 квалификационный уровень	8 789
	3 квалификационный уровень	9 121
	4 квалификационный уровень	9 618
Должности работников руководящего состава	5 квалификационный уровень	9 950
	1 квалификационный уровень	10 101
	2 квалификационный уровень	11 110

	3 квалификационный уровень	12 121
--	----------------------------	--------

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. В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры 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	до 100
- ведущий	до 80
- высшей категории	до 60
- первой категории	до 40
- второй категории	до 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 - до 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - до 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - до 20 процентов;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - до 25 процентов;
- при стаже работы свыше 20 лет - до 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 до 5 процентов.

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

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) – до 10 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- ученая степень кандидата наук - до 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, 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.

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 им 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 V настоящего Положения.

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

### III. 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 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица № 3

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

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

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

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

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

- отраслевой (ведомственный) знак - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- ученая степень кандидата наук - до 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, 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.

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 им 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 V настоящего Положения.

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

#### IV. 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 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:



Таблица № 4

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада, рублей
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4173
	2 квалификационный уровень	4394
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4757
	2 квалификационный уровень	4932
	3 квалификационный уровень	5141
	4 квалификационный уровень	5316

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

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

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

4.2.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия предусматриваются 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 им 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 V настоящего Положения.

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

#### V. 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 может быть установлена 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, определяется 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, определяется 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% должностного оклада. Конкретный размер доплаты, порядок и условия разделения рабочего дня на части устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.6. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске);

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 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается 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 года №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 среднемесячное 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 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.

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.

## VI. 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 установлено 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% 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 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 V настоящего Положения.

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

## VII. Порядок и условия премирования руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Данным 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 на оплату труда не может превышать 2% и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5% 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.

### VIII. 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%.

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 и 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 учитывается:

- 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 одновременно 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.

## IX. 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 года 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 может быть оказана 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.

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

<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»</b>	
1 квалификационный уровень	контролёр билетов
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников среднего звена»</b>	
1 квалификационный уровень	заведующий билетными кассами; помощник режиссера
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»</b>	
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
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»</b>	
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

**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;
3. звукорежиссер;
4. режиссер-постановщик;
5. руководитель клубного формирования;
6. специалист по жанрам творчества;
7. специалист по фольклору;
8. специалист по методике клубной работы;
9. художник-декоратор;
10. художник по свету;
11. методист;
12. администратор;
13. кассир билетной кассой;
14. помощник режиссера.