

Приложение №1
Утверждено
Постановлением Главы
МО «Алданский район»
от «30» 12 2013 года № 2956.11

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ АЛДАНСКОГО РАЙОНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Алданского района (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативно-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 государственным (муниципальных) учреждений»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы».
- Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 14 декабря 2012 года № 564 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 года»;
- приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 30 сентября 2008г. № 522- ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- Приказа Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) №414 от 15.09.2013г. «О внесении изменений в Рекомендации по разработке органами местного самоуправления Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденных приказом Министерства культуры и духовного развития РС (Я) от 5 апреля 2010 года №168 (с учетом внесенных изменений и дополнений).
- Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 5 августа 2013 года №2196 «О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений Республики Саха (Якутия)»
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

- от 30 сентября 2008г. № 522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
- от 14 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;
- от 3 декабря 2008 года № 683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников муниципальных учреждений культуры Муниципального образования «Алданский район».

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления МО «Алданский район», а также настоящим Положением.

1.4 Должности и профессии работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения культуры и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), используемые в муниципальных учреждениях культуры;
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, перечень выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.9. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат,

связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, объемов средств, централизованных главным распорядителем бюджетных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Размеры повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда».

1.10. Выплата заработной платы работникам муниципальных учреждений культуры осуществляется 1 и 16 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты заработной платы производятся накануне этого дня.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

2.1. Заработная плата специалистов состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера (премии).

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

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

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	2415 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена»	2660 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена»	3870 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»	4715 рублей

2.3. Настоящим Положением специалистам муниципальных учреждений культуры устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание,
- отраслевые(ведомственные) знаки отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням: устанавливается на основе осуществления дифференциации должностей с учетом сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, специальности согласно приложению № 1 в размерах:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников среднего звена»	
2 квалификационный уровень	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников ведущего звена»	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,16
5 квалификационный уровень	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников муниципальных учреждений культуры по квалификационным уровням, внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников муниципальных учреждений культуры применяется повышающий коэффициент (далее по тексту ПК) за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

- главный специалист – до 1,00;
- ведущие специалисты – до 0,80;
- высшей категории – до 0,60;
- первой категории – до 0,40;
- второй категории – до 0,20.

2.3.3. Повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет -

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

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

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к окладу:

За почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

- Отраслевой (ведомственный знак «Отличник культуры») -0,10
- Почетное звание «Заслуженный» -0,20.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по одному из оснований.

2.3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

Может быть установлен работникам муниципальных учреждений культуры с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его

размерах принимается начальником персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

2.3.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению

Повышающий коэффициент для управлений культуры – до 2,0

2.4. Повышающие коэффициенты (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) вводятся при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

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

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

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

3.1 Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 03.12.2008 №683-ОД)

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2415 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2780 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3505 рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4590 рублей

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

3.2 Положением об оплате труда работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

-повышающие коэффициенты к окладу за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням: Устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» и от 3 декабря 2008 года №683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»:

Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет:

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

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

От 1 до 3 лет	0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	0,10
Свыше 5 лет	0,15

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

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

Может быть установлен работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается начальником учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

3.2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению –

Повышающий коэффициент для централизованных бухгалтерий - до 2,0

Повышающий коэффициент для управлений культуры – до 2,0

3.2.5. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

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

-Отраслевой (ведомственный знак «Отличник культуры») -0,10

-Почетное звание «Заслуженный» -0,20

Повышающие коэффициенты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются только по одному из оснований.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) к окладу производится начальником с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим муниципальных учреждений культуры осуществляются согласно раздела 6 настоящего Положения.

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248 н, приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 03.12.08 г. №683-ОД):

Оклады работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

	Размер оклада (ставки), рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2175
Общеотраслевые профессии рабочих второго	2415

уровня	
--------	--

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей.
- повышающий коэффициент за наличие почетных званий, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

4.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня 2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня 2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

4.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет:

По общепрофессиональным профессиям рабочих повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в республиканских государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

От 1 до 3 лет	0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	0,10
Свыше 5 лет	0,15

4.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

Устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет бюджетных и внебюджетных ассигнований. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

4.2.4. Повышающий коэффициент за классность водителям устанавливается:

- водителям 1 класса – до 0,25
- водителям 2 класса – до 0,15

Водителям 1 и 2 класса по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ №248 от 20.05.2008 г., выплата за классность не устанавливается.

4.2.5. Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

Повышающий коэффициент почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

- Отраслевой (ведомственный знак «Отличник культуры») -0,10;
- Почетное звание «Заслуженный» -0,20.

Применяется только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

4.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится с учетом мнения профсоюзного комитета и совета руководителей (заведующие структурными подразделениями). Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников.

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

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

4.6. В целях определения размера должностного оклада и ПК по квалификационному уровню отдельные категории работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесены к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, фотограф, маляр по отделке декораций, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
2 квалификационный уровень	Слесарь – электрик, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий

	рабочих; закройщик театральных костюмов, портной театральных костюмов, обувщик по изготовлению театральной обуви.
3 квалификационный уровень	Сантехник, слесарь – сантехник, газооператор, газосварщик, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

Размер оклада и повышающих коэффициентов по квалификационному уровню определяются в соответствии с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 3 декабря 2008 года № 683-ОД).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

5.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (указанные в Приложении №3) в размерах:

	Размер оклада (ставки), рублей
Профессии рабочих первого уровня	2660
Профессии рабочих второго уровня	3745

5.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

5.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Профессии рабочих первого уровня 2 квалификационный уровень	0,20
Профессии рабочих второго уровня 2 квалификационный уровень	0,15

3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,30

5.2.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет:

Устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

От 1 до 3 лет	до 0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	до 0,10
Свыше 5 лет	до 0,15

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

5.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

Устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет бюджетных и внебюджетных ассигнований.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

5.2.4 Повышающие коэффициенты к окладу:

За наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

почетное звание – не менее 0,20;

отраслевой (ведомственный) знак отличия – не менее 0,10.

Применяется только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

5.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящих Рекомендаций.

5.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящих Рекомендаций.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

Ежемесячная доплата устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, занятым на 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 12 процентов к окладу устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и совета руководителей в порядке, в установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, Коллективным договором, трудовым договором.

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

6.2.1. Доплата за совмещение профессий должностей.

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 в размере до 50 процентов оклада в пределах фонда оплаты труда.

6.2.2. 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 в размере до 50 процентов. Доплаты:

- за ведение клуба по интересам – 10%;
- за разъездной характер работы – 20%.

Носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

6.2.3. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника, находящегося в отпуске) в размере до 50 процентов. 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.

6.2.4. 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.

Размер доплаты в соответствии составляет 50 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.

6.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ:

- производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной 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 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.

6.2.6. Доплата за сверхурочную работу:

Составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 3-х размеров указанной средней заработной платы. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется на 10-30 % ниже руководителя.

7.2. 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 по виду экономической деятельности, в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7.2.1. Для стимулирования руководителя предусматривается фонд премирования 2 % от фонда оплаты труда учреждения.

7.2.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей Межпоселенческих централизованных библиотечных систем производится согласно приложения №4

7.3. При расчете средней заработной платы основного персонала по отраслевой системе оплаты труда для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

7.4. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по отраслевой системе оплаты труда считается предыдущий календарный год.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения осуществляется в пределах премиального фонда учреждения за счет средств бюджета МО «Алданский район» в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

7.5. Премирование руководителей по отраслевой системе оплаты труда осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется в пределах

премиального фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств бюджета МО «Алданский район» и не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения более чем в два раза.

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры, разработанном и утвержденном Учредителем.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу осуществляется премирование в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера муниципальных учреждений культуры, утверждаемом в установленном порядке по решению начальника, совета руководителей, представителей работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда работникам:

-начальникам отделов, ведущим и главным специалистам, методистам по представлению начальника учреждения;

-остальным работникам, занятым в отделах муниципальных учреждений культуры - по представлению начальников отделов.

8.2.Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 33% от бюджетных ассигнований на оплату труда.

8.3. Премия по итогам работы (месяц, квартал, 9 месяцев, год) начисляется и выплачивается в пределах экономии финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, девять месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципальных учреждений культуры;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины, исполнение письменных и устных приказов директора.

8.5. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки учреждения. Премирование работников осуществляется по решению Совета учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от 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 заместителей руководителя учреждения;

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

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении к окладу, так и в абсолютном размере.

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

8.8. Работникам, нарушившим Правила внутреннего трудового распорядка, неисполнение приказов начальника, имеющим дисциплинарные взыскания премия не выплачивается.

8.9. Положения о премировании утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

9.4. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях: поощрении Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия); награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации. Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

9.5. За работу в сельской местности устанавливаются повышающие коэффициент-0,15. Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, носит стимулирующий характер и устанавливается в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты не применяются к окладу директора и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора.

Приложение № 1.1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры

Профессионально – квалификационные группы работников муниципальных учреждений культуры

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»	
1 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников среднего звена"	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	Хранитель фондов; специалист по учетно-хранительной документации; звукооператор ; ассистент звукооформителя; библиотекарь, библиограф; библиотекарь –чтец.
2 квалификационный уровень	Редактор библиотеки, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры(культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист библиотеки, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; звукооформитель.
3 квалификационный уровень	Специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; специалист по проведению массовых мероприятий; музыкальный оформитель; кинооператор; специалист по фольклору; специалист службы безопасности.
4 квалификационный уровень	Монтажер;
5 квалификационный уровень	художник; художник – оформитель.
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
1 квалификационный уровень	Звукорежиссер; режиссер массовых представлений; режиссер; заведующие(начальники) другими отделами, службами.; заведующий сектором библиотеки.
2 квалификационный уровень	заведующей художественно – оформительской мастерской; заведующий филиалом библиотеки;

	<p>заведующий отделом научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий реставрационной мастерской, заведующий отделом библиотеки, заведующий фондом.</p>
--	---

Приложение № 1.2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры

Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
I квалификационный уровень	механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС;
2 квалификационный уровень	механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС.
3 квалификационный уровень	оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС.
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Приложение № 1.3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры

Рекомендуемый перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу
для расчета средней заработной платы и
определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
культуры

Главный хранитель фондов
Главный библиограф
Главный библиотекарь
Ведущий библиограф
Ведущий библиотекарь
Библиограф
Библиотекарь
Режиссер
Методист
Специалист по методике клубной работы
Специалист по эксплуатации звукотехнического оборудования
Специалист по проведению массовых мероприятий
Специалист по фольклору

Приложение №2
Утверждено
Постановлением Главы
МО «Алданский район»
от «30» 12 2013 года № 2956/п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных детских школ искусств Алданского района

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников детских школ искусств Алданского района (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативно-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 государственным (муниципальных) учреждений»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы».
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 14 декабря 2012 года № 564 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2012 года № 383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012 года № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 года»;
- Приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 30 сентября 2008г. № 522- ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- Приказа Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) №414 от 15.09.2013г. «О внесении изменений в Рекомендации по разработке органами местного самоуправления Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденных приказом Министерства культуры и духовного развития РС (Я) от 5 апреля 2010 года №168 (с учетом внесенных изменений и дополнений).
- Приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) №385 от 30.09.2013г. «О внесении изменений в приказ Министерства культуры и духовного развития РС (Я) от 7 мая 2010 года №315 (с учетом изменений) «Об утверждении Рекомендаций по разработке органами местного самоуправления Положений об оплате труда работников муниципальных детских музыкальных и художественных школ, школ искусств»
- Указом Президента Республики Саха (Якутия) от 5 августа 2013 года №2196 «О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений Республики Саха (Якутия)»

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

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

- от 30 сентября 2008г. № 522-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
- от 14 октября 2008 года № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»;
- от 3 декабря 2008 года № 683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладу;
- условия осуществления и размер выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Заработная плата педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ, утвержденные приказами:

- Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада), (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	2900
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	3385
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	3870
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	5075

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

2.3.1. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный уровень устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	-
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	-
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Педагогические работники»	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному

результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – до 0,30

при наличии первой квалификационной категории – до 0,20

при наличии второй квалификационной категории – до 0,10

2.3.3. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия рекомендуется согласно приказа Министерства труда и социального развития РС(Я) от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»:

ученая степень кандидата наук – 0,10

ученая степень доктора наук – 0,20

почетное звание – 0,20

отраслевой (ведомственный) знак отличия – 0,10

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия повышающий коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, повышающие коэффициенты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу – может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет рекомендуется устанавливать только основным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (государственных, муниципальных) в следующих размерах:

при выслуге лет от 2 года до 5 лет – до 0,10

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – до 0,20

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент, кроме повышающего коэффициента за квалификационную категорию, который определяется путем умножения повышающего коэффициента на учебную нагрузку.

2.5. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.6. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения и приложением №4.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

3.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»(в редакции приказа от 03.12.08 г. №683-ОД):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2415
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2780
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3505
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4590

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

3.2. Положением об оплате труда работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетные звания,

отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РС(Я) №537-ОД от 06.10.2008 г. «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям

служащих и профессиям рабочих» и от 3 декабря 2008 года №683-ОД «О внесении изменений и дополнений в приказы Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,06
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

Применение повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет-

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

Размеры коэффициента за выслугу лет:

От 1 до 3 лет	до 0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	до 0,10
Свыше 5 лет	до 0,15

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

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу-

может быть установлен работникам, занимающим общепромышленные должности служащих, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.4. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия рекомендуется согласно приказа Министерства труда и социального развития РС(Я) от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)»:

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

- ученая степень кандидата наук – не менее 0,10
- ученая степень доктора наук - не менее 0,20
- отраслевой (ведомственный знак) – не менее 0,10
- почетное звание - не менее 0,20

Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением степени.

Повышающие коэффициенты за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются только по одному из оснований.

3.3.Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3.4 Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим муниципальных учреждений устанавливаются согласно раздела 5 настоящего Положения.

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

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

4.1.Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н, приказа Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года №537 –ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 03.12.08 г. №683-ОД):

Оклады работников, выполняющих работы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

	Размер оклада (ставки), рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	2175
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	2415

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей.
- повышающий коэффициент за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

4.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,05
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
3 квалификационный уровень	0,40

4.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет:

По общепрофессиональным профессиям рабочих повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в республиканских государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

От 1 до 3 лет	до 0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	до 0,10
Свыше 5 лет	до 0,15

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

4.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу-

может быть установлен работникам, занимающим общепрофессиональные должности рабочих, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.2.4. Повышающий коэффициент за классность водителям:

Устанавливается водителям 1 класса – до 0,25

водителям 2 класса – до 0,10.

Основанием для выплаты является приказ по учреждению об установлении классности.

Водителям 1 и 2 класса по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ №248н от 29.05.2008 г., выплата за классность не устанавливается.

4.2.5. Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

устанавливаются согласно приказа Министерства труда и социального развития РС(Я) от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)» в следующих размерах:

Отраслевой (ведомственный знак) – не менее 0,10

Почетное звание - не менее 0,20

Применяется только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

4.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

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

4.6. В целях определения размера должностного оклада и ПК по квалификационному уровню отдельные категории работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесены к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, фотограф, маляр по отделке декораций, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

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

Размер оклада и повышающих коэффициентов по квалификационному уровню определяются в соответствии с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 6 октября 2008 года № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепромышленным должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 3 декабря 2008 года № 683-ОД).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

ежемесячная доплата устанавливается 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 к окладу устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, в установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

5.2. Доплата за совмещение профессий должностей.

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.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. Доплата за работу в ночное время;

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 РФ от 22.07.2008 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.

5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ:

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.

5.7. 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.

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

5.9. Доплата преподавателям за заведование отделениями производится согласно приложения №4.

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

6.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии» (указанные в Приложении №3) в размерах:

	Размер оклада (ставки), рублей
Профессии рабочих первого уровня	2660
Профессии рабочих второго уровня	3745

6.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

6.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Профессии рабочих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,20
Профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,15
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,30

6.2.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет -

устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры повышающего коэффициента за стаж работы, выслугу лет:

От 1 до 3 лет	0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	0,10
Свыше 5 лет	0,15

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

6.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет бюджетных и внебюджетных ассигнований.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах – до 2,0 .

6.2.4 Повышающие коэффициенты к окладу за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

почетное звание – 0,20;

отраслевой (ведомственный) знак отличия – 0,10.

Применяется только по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

6.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

6.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящих Рекомендаций.

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

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется на 10-30 % ниже руководителя.

При расчете средней заработной платы в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

7.2. 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 по виду экономической деятельности, в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7.2.1. Для стимулирования руководителя предусматривается фонд премирования 2 % от фонда оплаты труда учреждения.

7.2.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей Межпоселенческих централизованных библиотечных систем производится согласно приложения №4

7.3. При расчете средней заработной платы основного персонала по отраслевой системе оплаты труда для определения оклада руководителя не учитываются выплаты

компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

7.4. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по отраслевой системе оплаты труда считается предыдущий календарный год.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения осуществляется в пределах премиального фонда учреждения за счет средств бюджета МО «Алданский район» в соответствии с Положением о премировании работников учреждения.

7.5. Согласно порядку начисления и выплаты стимулирующей премии руководителю учреждения утвержденного постановлением Главы МО «Алданский район» №125п от 04.02.2013г. «Об утверждении положения о порядке распределения фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений» МО «Алданский район» премирование руководителя осуществляется Общественным Советом по управлению муниципальными учреждениями МО «Алданский район», созданного распоряжением Главы МО «Алданский район» №1960-р от 20.08.2010г. в соответствии с основными условиями премирования руководителей и критериям оценки результативности и профессиональной деятельности премирование руководителей по отраслевой системе оплаты труда осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется в пределах премиального фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств бюджета МО «Алданский район» и не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения более чем в два раза.

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений культуры, разработанном и утвержденном Учредителем.

8 Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Общий объем премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда. Размер его составляет не менее 33 % от бюджетных ассигнований на оплату труда.

8.3. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки учреждения. Премирование работников осуществляется по решению Совета учреждения с учетом мнения представительского органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от 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 заместителей руководителя учреждения;

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

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном выражении.

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

8.7. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом вышестоящей организации.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 3 N 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 местностям.

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

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

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

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

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

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

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

9.5. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты согласно приказа Министерства труда и социального развития РС(Я) от 14 октября 2008 года №563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах(районах) в следующих размерах:

- за работу в сельской местности -0,15

- за работу в арктических улусах (районах) – 0,05

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности и в арктических улусах (районах) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, носит стимулирующий характер и устанавливается в процентном отношении к окладу.

Если учреждение располагается в сельских населенных пунктах и в арктических улусов (районов), то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Детских школ искусств АР

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней
заработной платы руководителей ДШИ

1. Преподаватель
2. Концертмейстер
3. Методист
4. Старший методист

Приложение № 2
К Положению об оплате труда работников
Детских школ искусств АР

Размеры компенсационных выплат

Наименование	Размер коэффициента
Коэффициенты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников 1.Преподавателям за заведование отделениями	от 0,15 до 0,25