САХА ӨРӨСПҮҮБҮЛҮКЭТИН

АДМИНИСТРАЦИЯ

Ньурбаоройуонун

муниципального образования

«Акананэhилиэгэ»

«Аканинский наслег»

муниципальнайтэриллии

Нюрбинского района

ДЬАhАЛТАТА

РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

678457, РС (Я), Нюрбинский улус, с. Акана, ул. П.С. Егорова, 15

телефон: 8 (411 34) 4-47-09, факс: 8 (411 34) 4-47-25, e-mail: akanamo @ cibsakha . ru

ДЬАһАЛ РАСПОРЯЖЕНИЕ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исх\_№\_\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения «МФОКиС им.М.Н.Петровой-Тойуктаах

Марыына» муниципального образования «Аканинский наслег»

Нюрбинского района Республики Саха (Якутия)

Во исполнения Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 5 августа 2013 года

№2196 «О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений Республики

Саха (Якутия)», постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 6 августа

2013 года №276 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха

(Якутия) от 30 августа 2012 г.№383 «О мерах по реализации в 2012-2013 годах Указа

Президента Республики Саха (Якутия) от 29 августа 2012г. №1616 «О концепции

повышения заработной платы работникам учреждений бюджетного сектора экономики и

минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы» и

согласно Плану мероприятий (дорожная карта) «Повышение эффективности и качества

услуг, предоставляемых населению в сфере культуры Республики Саха (Якутия) на

20132018 годы», утвержденному распоряжением Президента Республики Саха (Якутия) от

14 апреля 2013 года №287-РП, Плану мероприятий (дорожная карта) «Повышение

эффективности и качества услуг , предоставляемых населению в сфере культуры МР

«Нюрбинский район на 2013-2018г.г», утвержденному распоряжением Главы от 22

октября 2013г №2108 ,РАСПОРЯЖАЮСЬ:

1

Утвердить «Положение об оплате труда работников МБУ «МФОКиС

им.М.Н.Петровой - Тойуктаах Марыына» в новой редакции.

2

Директору МБУ «МФОКиС им.М.Н.Петровой - Тойуктаах Марыына» (Ноевой А.Р.):

2.1.

Обеспечить контроль выплаты заработной платы работникам учреждения

согласно данному Положению.

3

Признать утратившим силу распоряжение №1225 от 17 июня 2013г.

4

Настоящее распоряжение вступает в силу с момента подписания.

5

Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на главного

бухгалтера МО «Аканинский наслег» Алексеевой Л.Т.

Глава МО «Аканинский наслег» /Николаев Ю.А./

Согласовано Утверждаю

Начальник МКУ УКиНТ Глава МО «Аканинский район»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Р. Степанова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.А.Николаев

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МБУ КЦ “Кылыьах”

(ДОРАБОТАННАЯ В СООТВЕТСТВИИ

С ПРИКАЗОМ МК И ДР РС (ЯКУТИЯ)

№ 414 ОТ 15.09.2013 Г.)

с. Ынахсыт, 2014 год

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Рекомендации об оплате труда работников учреждений культуры муниципальных образований (далее – Рекомендации) разработаны в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года № 372 «О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений», 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» нормами федерального закона от 08.05.2010 г №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений»,с приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) № 414 от 15.9.2013 г.

1.2. Настоящие Рекомендации регулируют условия и порядок оплаты труда работников:

- муниципальных казенных учреждений, оплата труда которых формируется из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств соответствующего бюджета;

- муниципальных бюджетных (автономных), оплата труда которых формируется за счет средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности».

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, формируется из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета; фонд оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений, формируется за счет средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. При формировании муниципальных заданий автономных учреждений осуществлять расчеты субвенций по

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

1.5. Настоящие Рекомендации включают в себя:

-профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), используемые в учреждении;

- размеры окладов (должностных окладов);

-размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего

- 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

1.8.Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета 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 работников учреждений культуры формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход

**2 Порядок и условия оплаты труда специалистов муниципальных учреждений культуры.**

2.1. Заработная плата специалистов учреждений культуры муниципальных образований 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 учреждений культуры муниципальных образований 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. Настоящими Рекомендациями специалистам муниципальных учреждений культуры устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты к окладу:

-повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню;

-повышающий коэффициент за квалификационную категорию для работников учреждений культуры ;

-повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;

-повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;

- 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  5квалификационный уровень | 0,16  0,20 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников руководящего состава» | |
| 2 квалификационный уровень  3квалификационный уровень | 0,10  0,20 |

|  |  |
| --- | --- |
| Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры ведущего звена» | |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник |
| 2 квалификационный уровень | Научный сотрудник |
| 5 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник |
| Профессионально-квалификационные группы «Должности руководящего состава работников культуры» | |
| 2 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник  Ученый секретарь |

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию :

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

- главный – до 1,0;

- ведущий – 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, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.:

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно – досуговых учреждений - в культурно – досуговых учреждениях:

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 ученую степень, почетное звание, отраслевые

(ведомственные ) знаки отличия, знание и применение в работе иностранного языка;

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 – 0,10

Ученая степень доктора наук - 0,20

Отраслевой (ведомственный знак) – 0,10

Почетное звание - 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 к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые

(ведомственные) знаки отличия суммируются по каждому из оснований.

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

Повышающий коэффициент за знание и применение в работе иностранного языка устанавливается в следующем размере:

за знание и использование в работе одного языка – до 0,10;

за 2 и более иностранных языков – до 0,15.

2 3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу –

может быть установлен работникам 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 2,0.

2.4. Повышающие коэффициенты 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 к окладу (кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню) устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений культуры устанавливаются согласно разделу 6 настоящих Рекомендаций.

2.6.Премиальные выплаты работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются

согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящих Рекомендаций.

2.7. Размеры окладов отдельных работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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»:

**3.Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1 Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 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):

|  |  |
| --- | --- |
| 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» | 4950 рублей |

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 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 ученую степень, почетные звания, отраслевые

(ведомственные) знаки отличия, знание и использование в работе иностранного языка.

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 | 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 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 размерах принимается руководителем 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 специалистов управлений культуры занимающих

общеотраслевые должности служащих – до 2,0

3.2.5. Повышающие коэффициенты к окладу за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные ) знаки отличия, знание и использование в работе иностранного языка

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 к окладу за ученую степень, почетные звания, отраслевые

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

Повышающий коэффициент за знание и использование в работе иностранного языка

устанавливается в следующем размере:

за знание и использование в работе одного языка – до 0,10;

за 2 и более иностранных языков – до 0,15.

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 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим муниципальных

учреждений культуры устанавливаются согласно разделу 6 настоящих Рекомендаций.

3.5.Премиальные выплаты общеотраслевым служащим муниципальных учреждений культуры устанавливаются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящих Рекомендаций.

**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, №685-ОД от 11.10.2011 г.).

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 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня  2 квалификационный уровень | 0,05 |
| Общеотраслевые 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 общеотраслевым 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:

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 общеотраслевых 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 наличие почетного звания, 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) –не менее 0,10

Почетное звание -не менее 0,20

Применяется по основной работе только по одному из 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.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

разделом 6

настоящих

Рекомендаций.

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих,

устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящих Рекомендаций.

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, газоэлектросварщик, 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 учреждений культуры

5.1. 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 культуры, искусства и кинематографии»(указанные в Приложении №2) 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 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 .

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 по основной работе 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 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.

6.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии

со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Доплата за совмещение профессий должностей устанавливается работнику при совмещении им

профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению

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

Рекомендуемый размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда

оплаты труда.

6.4. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им

дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер доплаты и срок , на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

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

Рекомендуемый размер доплаты - до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда

оплаты труда.

6.5. Разделение рабочего дня на части производится в соответствии статьи 105 ТК РФ. Доплата

производится в размере до 30 % должностного оклада. Конкретный размер доплаты, порядок и условия

разделения рабочего дня на части устанавливаются локальным нормативными актом учреждения с учетом

мнения выборного профсоюзного органа организации.

6.6. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена работника,

находящегося в отпуске);

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

основной должности, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или

объема дополнительной работы.

6.7.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в

ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с

учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства 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.

Рекомендуем сохранить тот процент за работу в ночное время, который действовал до перехода на новую

систему оплаты труда.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного

оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8.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.

6.9.Доплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в

соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10.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. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее –

руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором,

заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников,

которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный

год, и составляет от 1,0 до 2,0 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от группы

оплаты труда.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления

суммы должностных окладов, выплат стимулирующего характера, повышающего коэффициента работников

основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму

среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного

года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты

компенсационного характера, надбавка за стаж работы , за выслугу лет, за ученую степень, премиальные

выплаты, материальная помощь основного персонала.

7.2.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей Межпоселенческих централизованных

библиотечных систем производится согласно приложения №4

7.2.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей музеев производится согласно

приложения №5.

7.2.3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей культурно-досуговых учреждений

производится согласно приложения №7.

7.2.4.Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается на 10- 30

процентов ниже оклада руководителя учреждения.

7.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру

устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

разделом 6

настоящих

Рекомендаций.

7.4. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется

из средств фонда премирования, с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с

критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет средств

муниципального бюджета, централизованных на эти цели:

•

в размере до 2 % лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников

казенных учреждений;

•

в размере до 2% средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников

бюджетных, автономных учреждений,

на

предоставление

бюджетным

учреждениям

соответствующей субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи

78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации.

Премирование по итогам работы за месяц осуществляется с учетом результатов деятельности

учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы

учреждения за месяц.

•

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ:

1 качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей руководителя -10%

2 соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, информации -

10%

3 качественное и своевременное выполнение утвержденных планов работы -

10%

4 интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий, выполненной

работы и пр.)-30%

5 организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа

учреждения -20%

6 участие в реализации федеральных, региональных, ведомственных целевых программ- 10%

7 инициативность, творческий подход и применение в работе современных форм и методов

организации труда – 10%

Единовременные премиальные выплаты производятся:

•

По итогам успешной работы работников учреждения за квартал, за год.

•

За выполнение дополнительного объема работ.

•

За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ,

разовых заданий руководства.

•

За разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники

безопасности и пожарной безопасности.

•

За многолетний труд на предприятии в связи с выходом на пенсию.

•

За профессиональный праздник (день культуры, день библиотекаря…). Размер премии

определяется

администрацией

с

учетом

личного

трудового

вклада.

Так же поощрение производится при награждении

Президентом Российской

Федерации,Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Республики Саха

(Якутия), присвоении почетных званий

и награждении знаками отличия Российской

Федерации,Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями, знаком особого

отличия .При награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных

нормативными правовыми актами.

Средства фонда премирования направляются на премирование руководителей за повышение качества и

результативность труда и не могут быть использованы на другие цели.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу)

руководителя учреждения культуры, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по

итогам работы за отчетный период не ограничена.

8 Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов

стимулирующего характера в казенных , бюджетных учреждениях, могут быть установлены

следующие

виды

премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год); выплата осуществляется с учетом результатов

деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями

эффективности работы учреждения за месяц, квартал, год.

- единовременная премиальная выплата ; производится за выполнение особо важных и срочных

работ.

8.2. Объем фонда стимулирования работников (за исключением руководителя, заместителей и

главного бухгалтера) формируется следующим образом:

•

за счет средств муниципального бюджета:

лимитов

бюджетных обязательств казенных

учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием

им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных

(автономных) учреждений, не менее 30,0 % от фонда оплаты труда учреждения;

•

за счет полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений

на выплаты по оплате труда, не более 30% от объема полученных от иной приносящей доход

деятельности».

•

сокращение неэффективных расходов, в.т. путем оптимизации штатной численности, соблюдения

норм отраслевых положений, внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного

контракта»;

•

улучшения качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим

годом;

•

увеличения

объема

средств,

полученных

от

приносящей

доход

деятельности

бюджетных/автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

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;

•

инициативность, творческий подход и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

•

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения;

•

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

•

творческое достижение работника в соответствующем периоде

Единовременные премиальные выплаты производятся:

•

По итогам успешной работы работников учреждения за квартал, за год.

•

За выполнение дополнительного объема работ.

•

За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ,

разовых заданий руководства.

•

За разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда,

техники безопасности и пожарной безопасности.

•

За многолетний труд на предприятии в связи с выходом на пенсию.

•

За профессиональный праздник (день культуры, день библиотекаря…). Размер премии

определяется

администрацией

с

учетом

личного

трудового

вклада.

Так же поощрение производится при награждении

Президентом Российской

Федерации,Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Республики

Саха (Якутия), присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской

Федерации,Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями, знаком особого

отличия .При награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных

нормативными правовыми актами.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник

лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам

единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за

оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в

процентном выражении, так и в абсолютном размере.

8.6. Премии, предусмотренные настоящими Рекомендациями, учитываются в составе средней

заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

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. 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 регулируемый

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 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) устанавливаются повышающие

коэффициенты в следующих размерах:

- за работу в сельская местности – не менее 0,15;

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

Если учреждение располагается в сельских населенных пунктах и в арктических улусов (районов),

то работникам производится выплата обоих повышающих коэффициентов.

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в сельской местности и в арктических

улусах 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 руководителя учреждения и

окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к

должностному окладу руководителя.

Приложение №1

к Рекомендациям об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

Профессионально – квалификационные группы работников муниципальных учреждений культуры

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»

1 квалификационный уровень

Музейный смотритель;

Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;

Контролёр билетов;

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников среднего звена"

1 квалификационный уровень

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной;

суфлер; артист оркестра(ансамбля), обслуживающего кинотеатры,

рестораны, кафе и танцевальные площадки;

ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера,

помощник режиссёра

2 квалификационный уровень

Культорганизатор;

организатор экскурсий;

руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;

аккомпаниатор;

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель

музыкальной части дискотеки; мастер участка ремонта и реставрации

фильмофонда;

Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»

1 квалификационный уровень

Хранитель фондов;

хранитель экспозиций;

специалист по учетно-хранительной документации;

звукооператор ;

ассистент кинорежиссера;

администратор(старший ); администратор,

ассистент звукооформителя;

ассистент кинооператора;

аккомпаниатор-концертмейстер;

таксидермист;

библиотекарь, библиограф;

библиотекарь –чтец.

2 квалификационный уровень

Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-

методического центра народного творчества, дома народного

творчества, центра народной культуры(культуры и досуга) и других

аналогичных учреждений и организаций;

лектор(экскурсовод);

лектор – искусствовед, музыковед;

методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно –

методического центра народного творчества, дома народного

творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других

аналогичных учреждений и организаций;

звукооформитель;

артисты танцевального коллектива.

3 квалификационный уровень

Специалист по методике клубной работы;

специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и

выставочного отдела;

музыкальный оформитель;

кинооператор;

методист по составлению кинопрограмм;

художник-мультипликатор; специалист по фольклору;

специалист службы безопасности.

4 квалификационный уровень

Монтажер;

5 квалификационный уровень

Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных

инструментов;

художник;

художник – постановщик мультипликационных фильмов;

художник – постановщик по костюмам;

художник-дизайнер;

художник по свету;

художник – оформитель;

художник-фотограф ;

концертмейстер;

художник-реставратор.

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»

1 квалификационный уровень

Звукорежиссер;

кинорежиссер;

режиссер массовых представлений;

режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер;

заведующий отделением (пунктом) по прокату кино-видео фильмов;

заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);

директор творческого коллектива;

руководитель клубного формирования – любительского объединения,

студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

заведующие(начальники) другими отделами, службами, бюро

микрофильмирования, фотолабораторией и др.;

заведующий сектором дома(дворца) культуры, парка культуры и отдыха,

научно-методического центра,отдела народного творчества, дома

народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и

других аналогичных учреждений и организаций;

заведующий передвижной выставкой музея;

заведующий сектором музея;

заведующий сектором библиотеки.

2 квалификационный уровень

Кинооператор – постановщик;

кинооператор комбинированных съемок;

заведующей художественно – оформительской мастерской;

заведующий филиалом библиотеки; заведующий филиалом музея ;

заведующий отделом дома(дворца), культуры, парка культуры и

отдыха, научно-методического центра, отдела народного творчества,

дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных

учреждений и организаций;

заведующий реставрационной мастерской, заведующий отделом

библиотеки,

заведующий фондом;

заведующий отделом музея;

художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и

отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома

народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и

других аналогичных учреждений и организаций;

главный хранитель фондов;

директор съёмочной группы;

заведующий выставочным залом.

Приложение №2

к Рекомендациям 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

Бутафор; гример – пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор

магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций;

изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник

позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник;

подготовщик

основы

для

мультипликационных

рисунков;

раскрасчик

законтурированных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов;

съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов;

фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала

игральных автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены;

униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению

деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов;

аэрогрофист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных

инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок;

изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов;

комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных

инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных

инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров;

сборщик духовых инструментов; сборщик- монтажник клавишных инструментов;

сборщик –монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых

инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов;

станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных

металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов

музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых

пластин.

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго

уровня»

Квалификационные уровни

Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням

I

квалификационный

Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС; фонотекарь;

уровень

видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию

ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного

оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры

2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию тевизионного оборудования 3-5

разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического

оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5

разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор

фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС;

регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-

8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС;

настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам

клавишных инструментов 4- 6 разряда ЕТКС; изготовитель молоточков для

клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6

разряда ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС;

реставратор клавишных инструментов 5-6 разряда ЕТКС; реставратор смычковых и

щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6

разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС;

2

квалификационный

Красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых

уровень

кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС;

механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС;

механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по

обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту

и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по

обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6

разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС;

Изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда

ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда

ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС;

реставратор духовых инструментов 6-8 разряда ЕТКС.

3

квалификационный

Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС;

уровень

механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по

ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС;

оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС.

4

квалификационный

Профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными

уровень

уровнями, при выполнении важных(особо важных) и ответственных (особо

ответственных) работ.

Приложение №3

к Рекомендациям об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

Рекомендуемые показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителей межпоселенческих

централизованных библиотечных систем

Тип учреждения

Межпоселенческие

Среднегодовое число

Среднегодовое

Среднегодовое число

централизованные

пользователей (тыс.чел.)

количество

посещений (тыс.чел.)

библиотечные системы

документовыдач

( ты.экз.)

I группа

свыше 13,0

свыше 300

свыше 110,0

II группа

от 7,0-13,0

от 200,0-300,0

от 40,0- 110,0

III группа

от 2,0-7,0

от 60,0-200,0

от 25,0- 40,0

IV группа

От 1,0-2,0

от 15,0-60,0

от 8,0 -25,0

Межпоселенческие централизованные библиотечные системы

Группы по оплате труда руководителей

Коэффициент кратности

Группа 1

До 1,7

Группа 2

До 1,5

Группа 3

До 1,2

Группа 4

До 1

Отнесение межпоселенческих централизованных библиотечных систем к группам по оплате труда

руководителей (подтверждение, повышение, понижение) производиться вышестоящим органом управления,

в непосредственном введении которого они находятся.

Вышестоящие органы управления могут переводить подведомственные библиотеки, централизованные

библиотечные системы, отнесенные к II-IV группам по оплате труда руководителей, при достижении

высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства

библиотеками на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям без выделения на эти

цели дополнительных средств из Республики Саха (Якутия).

Приложение №4

к Рекомендациям об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

Рекомендуемые показатели и порядок

отнесения музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда

Количество посетителей

Количество экспонатов

Количество

в год (тыс.чел.)

основного фонда

мероприятий, в том

(тыс.ед.)

числе выставок (единиц)

Исторические и

краеведческие музеи

I

свыше 10,0

свыше 20,0

свыше 50

II

от 3,0 до 5,0

от 5,0 до 20,0

от 30 до 50

III

от 1,0 до 3,0

от 1,0 до 5,0

от 24 до 30

IV

до 1,0

до 1,0

от 24

Художественные

(изобразительные и

других видов искусств)

музеи

I

свыше 10,0

свыше 2,0

свыше 50

II

от 3,0 до 5,0

от 0,5 до 1,0

от 30 до 50

III

от 1,0 до 3,0

до 0,5

от 24 до 30

IV

до 1,0

до 0,2

от 24

Литературные,

мемориальные музеи и

другие учреждения

музейного типа

I

II

III

IV

свыше 10,0

свыше 20,0

свыше 50,0

от 3,0 до 5,0

от 5,0 до 20,0

от 30 до 50

от 1,0 до 3,0

от 1,0 до 5,0

от 24 до 30

до1,0

до 1,0

от 24

Музеи и другие учреждения музейного типа.

Группа по оплате труда руководителя музея и

Коэффициент кратности

учреждений музейного типа

Группа 1

До 1,7

Группа 2

До 1,5

Группа 3

До 1,3

Группа 4

До 1,0

Показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждается

соответствующим муниципальным актом.

При отнесении музеев, имеющих филиалы к группам по оплате труда, учитывается общее количество

посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов. Для музеев с уровнем

эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (экспонирование фондов 10%, научная

обработанность фондов 40%, охват населения музейным обслуживанием 30%) группа по оплате труда может

быть снижена по усмотрению органа управления, в подчинении которого он находится.

Основные направления деятельности музеям устанавливаются учредителем исходя из местных условий,

специфики работы и использования материально-технической базы музея (отдаленные населенные пункты,

малочисленные населенные пункты).

Отнесение музеев к группам по оплате труда руководителей производится по результатам работы за

прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и документацией, подтверждающей

показатели, не включенные в официальную статистику. Перечень дополнительной документации

утверждается учредителем.

Музеи при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть

переведены учредителем на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям без выделения

на эти цели дополнительных средств из РС(Я).

Музеи могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителя в тех случаях, когда

содержание их работы не отвечает предъявленным требованиям.

Вновь вводимые музеи относятся к группам по оплате труда руководителя в зависимости от объема

работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

Приложение №5

к Рекомендациям об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры

Рекомендуемые показатели и порядок

Отнесения культурно-досуговых муниципальных учреждений культуры к группам по оплаты

труда руководителя

Показатели

I группа

II группа

III группа

IV группа

Количество услуг

по организации

работы кружков,

клубов по

12 и более

9 – 11

6 – 8

2 до 5

интересам и др.

клубных

формирований,

всего

Количество

культурно-

массовых

121 и более

81 – 120

51 – 80

30 до 50

мероприятий, всего

Количество

посетителей

культурно-

3051 и более

1501 - 3050

501 – 1500

до 500

массовых

мероприятий на

платной основе,

всего чел.

Клубное формирование – добровольное объединение людей, основанное на общности интересов,

запросов и потребностей в занятиях

любительским художественным, декоративно-прикладным,

изобразительным и техническим творчеством, в совместной творческой деятельности, способствующей

развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных ценностей, а также основанное

на единстве стремления людей к получению актуальной информации и прикладных знаний в различных

областях общественной жизни, культуры, науки и техники, к овладению полезными навыками в области

культуры быта, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха.

Информационно-методический центр (ИМЦ) –это учреждение, созданное в целях повышения

эффективности деятельности и конкурентоспособности учреждений культурно-досугового типа

посредством совершенствования их информационно-методического обеспечения и повышения

квалификации персонала. Основной целью является совершенствование муниципальных принципов и

метолов правотворческой, исследовательско- аналитической, организационно-методической и экспертной

деятельности для обеспечения поселений услугами досуга и для создания условий для развития местного

традиционного художественного творчества в поселениях.

Агитационно-культурные бригады (АКБ) – это учреждение, созданное в целях повышения качества

жизни населения посредством удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей, связанных с

обеспечением доступности услуг в сфере культуры и досуга. Основными задачами являются:

-предоставление культурно-досуговых. Развлекательных и иных услуг населению и организациям;

- обеспечение деятельности, направленной на внестационарную организацию досуга населения.

Отнесение культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей

производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и

финансовой отчетностью.

Культурно-досуговые учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда при

условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений

культуры.

Вновь вводимые культурно-досуговые учреждения относятся к группам по оплате труда в

зависимости от объёма работы, определенного по прогнозным показателям в расчете на год.

Культурно-досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям

деятельности могут быть переведены учредителем на одну группу выше по сравнению с установленной по

показателям без выделения на эти цели дополнительных средств из РС(Я).

Рекомендуемые группы по оплате труда и коэффициент кратности культурно- досуговых

учреждений.

Группа по оплате труда руководителя культурно-

Коэффициент кратности

досугового учреждения

Группа 1

До 1,7

Группа 2

До 1,5

Группа 3

До 1,3

Группа 4

До 1,0