

Городское поселение
«Посёлок Витим»
муниципального района
«Ленский район»
Республики Саха (Якутия)

Саха Өрөспүүбүлүкэтин
«Ленскэй оройуона»
муниципальной оройуонун
«Витим бөһүөлэгэ»
куорат поселениета

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

п. Витим

УУРААХ

Витим б

от «22» апреля 2025 года
№ 55

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», глава городского поселения «Посёлок Витим»:

ПОСТАНОВИЛ

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим» согласно приложению.

2. Считать утратившими силу:

Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 14 сентября 2022 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим»;

Постановление и.о. главы МО «Посёлок Витим» от 01 декабря 2022 года № 177 «О внесении изменений в Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 14 сентября 2022 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим»;

Постановление и.о. главы МО «Посёлок Витим» от 27 марта 2023 года № 32 «О внесении изменений в Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 14 сентября

2022 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим»;

Постановление и.о. главы МО «Посёлок Витим» от 05 мая 2023 года № 49 «О внесении изменений в Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 14 сентября 2022 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим»;

Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 20 мая 2024 года № 87 «О внесении изменений в Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 14 сентября 2022 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим»;

Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 24 декабря 2024 года № 212 «О внесении изменений в Постановление главы МО «Посёлок Витим» от 14 сентября 2022 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим».

3. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию в соответствии с Уставом и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

4. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава



Э.В. Бадер

Э.В. Бадер

Приложение
к постановлению главы
ГП «Посёлок Витим»
от «22» апреля 2025 г.
№ 55

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры
«Центр культуры п. Витим»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения культуры городского поселения (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых их государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года № 521 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры п. Витим» (далее - работники), оплата труда которых формируется из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств соответствующего бюджета.

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

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

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств, а также за счет средств, поступающих от оказания платных услуг (выполнения работ), иных разрешенных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) поступлений, устанавливается исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Штатное расписание в части штатной численности на выполнение государственного задания не может превышать утвержденной Министерством предельной штатной численности по учреждению.

1.5. Руководителем учреждения обеспечивается соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников, установленных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых их государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», дифференциация оплаты труда основного и вспомогательного персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом специфики деятельности учреждения в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

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

При расчете размера минимальной заработной платы учитывается сумма выплат работнику, включающая должностной оклад (оклад), а также доплаты,

надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональным стандартам.

1.10. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор, если они не носят временного или разового характера.

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

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов

2.1. Оклады (должностные оклады) специалистов учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей специалистов	Размер оклада, рублей
Должности работников руководящего состава		
	<i>1 подгруппа по оплате труда</i>	
1.	Руководитель клубного формирования	20 556
2.	Заведующий сектором дома (дворца) культуры	20 556
	<i>2 подгруппа по оплате труда</i>	
1.	Художественный руководитель клубного учреждения	22 609

2.2. Специалистам учреждений культуры могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за знание и применение в работе иностранного языка;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- персональная доплата;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты.

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

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

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

2.2.1. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждения, для которых предусмотрено должностное категорирование, устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

Наименование категории	Размер надбавки, %
ведущий	60
высшей категории	40
первой категории	20
второй категории	10

2.2.2. Надбавка за специфику работы устанавливается за статус учреждения в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Для учреждений, имеющих статус "Объект национального культурного достояния народов Республики Саха (Якутия) - всем работникам	50

2.2.3. Надбавка за знание и применение в работе иностранного языка в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
За знание и применение в работе иностранного языка:	
- одного языка	5
- двух и более языков	10

2.2.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры соответствующего типа независимо от ведомственной подчиненности.

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

Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
От 2 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

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

2.2.6. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

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

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

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

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

Данная надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, ведомственного знака отличия.

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

2.2.8. Надбавка за интенсивность устанавливается специалистам с целью мотивации работников к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач,

поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умений и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

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

При установлении конкретного размера надбавки учитываются:

- исполнение должностных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);
- компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации региональных проектов, федеральных и региональных программ;
- иные показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.2.9. Персональная доплата.

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

Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения.

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

3.1. Оклады (должностные оклады) по ПКГ и повышающие коэффициенты по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 года № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей работников	Размер оклада, рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
1.	Уборщик служебных помещений	9 820
2.	Сторож	9 820

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

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- персональная доплата.

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

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за

исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

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

3.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за статус учреждения в размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Для учреждений, имеющих статус "Объект национального культурного достояния народов Республики Саха (Якутия) - всем работникам	50

3.2.2. Надбавка за выслугу лет применяется по всем общеотраслевым профессиям рабочих в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа работника в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки по общеотраслевым профессиям рабочих для работников учреждений культуры определяются в размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
От 2 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

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

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

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, знака отличия, и

применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

3.2.4. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам, занимающим общепрофессиональные профессии рабочих, с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня подготовки, специальных знаний, умений и навыков, необходимых для исполнения им должностных обязанностей.

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

При установлении конкретного размера надбавки учитывается:

- исполнение должных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);
- компетентность и профессионализм работника, проявление инициативы в выполнении задач;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- звание и применение в работе компьютерной техники (программ);
- показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

3.2.5. Персональная доплата.

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

Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения.

4. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом масштаба управления путем применения коэффициентов к базовому окладу. Перечень учреждений, размеры коэффициентов устанавливаются приказом Министерства.

Базовый размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 27 567,0 руб.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности до 4 согласно постановлению Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых их государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут устанавливаться условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера государственных учреждений, включенных в перечень, утвержденный Правительством Республики Саха (Якутия).

Конкретный размер кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат).

Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре.

4.4. Перечень основного персонала учреждения по видам экономической деятельности утверждается Министерством. Перечень используется в целях расчета средней заработной платы работников списочного состава учреждения.

4.5. Стимулирование руководителя учреждения производится с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

4.6. Компенсационные выплаты руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения (в том числе надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере и порядке, определенных федеральным законодательством).

К заработной плате руководителей применяются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

4.7. Годовой фонд премирования руководителя и главного бухгалтера по результатам оценки деятельности учреждения устанавливается в размере до 2 процентов фонда оплаты труда учреждения, но не менее 4-кратного размера их среднемесячной заработной платы (без учета премиальных).

4.8. Руководителю учреждения разрешено совмещение в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Учреждение в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда, по результатам которой, с учетом мнения представительного органа работников согласно статье 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций.

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра.

Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с применением к ним всех установленных в учреждении надбавок (либо части из них) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Выплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, могут быть установлены следующие виды премии:

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

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

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

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

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

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

- не менее 20 процентов от фонда оплаты труда по должностям, не относящимся к основному персоналу учреждения (за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

- не менее 10 процентов от фонда оплаты труда по должностям основного персонала учреждения.

6.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполненную работу в учреждении.

При премировании рекомендуется учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Единовременное премирование, если это установлено коллективными договорами или иными локальными нормативными актами учреждения, может производиться в следующих случаях:

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Саха (Якутия), Правительством Республики Саха (Якутия), Государственным Собранием (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия);

- присвоение почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждение знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждение орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

- награждение Почетной грамотой федерального исполнительного органа государственной власти в соответствующей сфере деятельности.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З № 475–III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

7.3. В учреждении в соответствии с коллективными договорами или иными локальными актами учреждений могут устанавливаться выплаты материальной помощи работникам за счет средств от приносящей доход деятельности либо экономии фонда оплаты труда в зависимости от финансовых возможностей учреждения при возникновении у работников особых обстоятельств (в связи с лечением, смертью члена семьи или самого работника, ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией, иными обстоятельствами, предусмотренными в коллективном договоре или ином локальном акте).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника

(близкого родственника в случае тяжелого состояния или смерти работника) с приложением копий подтверждающих документов.

7.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанного учреждения.

7.5. Экономия фонда оплаты труда может направляться учреждением на увеличение фонда премирования сверх установленных размеров и на выплаты по социальной поддержке работников.