


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)»


С.В. Алексеева
« 27 » ноября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)»



С.В. Максимова
« 27 » ноября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)»
(с 1 октября 2019 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 ноября 2011 года № 568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
 - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
 - от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов».

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

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

– Приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) № 48 от 20 февраля 2019 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ);
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры надбавок и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

1.9. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

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

Размеры надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с 1 октября 2019 года.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов

2.1. Заработная плата специалистов состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады специалистов Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах (Приложение № 1):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 927
	2 квалификационный уровень	6 520
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 624
	2 квалификационный уровень	9 141
	3 квалификационный уровень	9 486
	4 квалификационный уровень	10 003
	5 квалификационный уровень	10 348
Должности работников руководящего состава	1 квалификационный уровень	10 505
	2 квалификационный уровень	11 554
	3 квалификационный уровень	12 606

2.3. Настоящим Положением специалистам Учреждения устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

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

2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию:

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

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

2.3.2. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
за знание и применение в работе иностранного языка: - одного языка - двух и более языков	до 5 до 10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50
специалистам согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.11.2011 № 568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»	до 15

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя Учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5 процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.3. Надбавка за выслугу лет:

устанавливается специалистам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в библиотеках 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 размерах:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10
от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

2.3.4. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, в течение 2 лет может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада.

2.3.5. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

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

- Ученая степень кандидата наук – до 5%;
- Ученая степень доктора наук – до 10%;
- Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%;
- Почетное звание – до 10%.

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

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

2.3.6. Специалистам Учреждения, непосредственно оказывающим государственные услуги, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника 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 ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитываются:

профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);

высокая исполнительская дисциплина;

проявление инициативы и творческого подхода к работе;

знание и применение в работе компьютерной техники (программ);

показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные Учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

2.3.7. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

– за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)¹, независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

– за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.3.8. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий) оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику Учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем

¹ Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.4. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя Учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

2.6. Премияльные выплаты работникам Учреждения осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 7 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов отдельных работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии 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, искусства и кинематографии»	
2 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник Ученый секретарь

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, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 №247н, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общеотраслевые	1 квалификационный уровень	4 757

должности служащих первого уровня	2 квалификационный уровень	4 785
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865
	2 квалификационный уровень	4 944
	3 квалификационный уровень	5 343
	4 квалификационный уровень	5 582
	5 квалификационный уровень	5 981
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061
	2 квалификационный уровень	6 300
	3 квалификационный уровень	6 779
	4 квалификационный уровень	7 177
	5 квалификационный уровень	7 975
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

3.2. Положением устанавливаются следующие надбавки:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата.

3.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
за знание и применение в работе иностранного языка:	
-одного языка	до 5
-двух и более языков	до 10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя Учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5 процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

3.2.2. Надбавка за выслугу лет.

По общепромышленным должностям служащих надбавка за 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 надбавки за выслугу лет:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10

от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 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 за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

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

- ученая степень кандидата наук – до 5%;
- ученая степень доктора наук – до 10%;
- отраслевой (ведомственный знак) – до 5%;
- почетное звание – до 10%.

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

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

3.2.4. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его 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 ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитывается:

профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);

высокая исполнительская дисциплина;

проявление инициативы и творческого подхода к работе;

знание 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. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

–за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)², независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;

–за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) – 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

3.2.6. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику Учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя Учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим Учреждения осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

3.5. Премияльные выплаты общеотраслевым служащим Учреждения осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 7 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 №1362-ОД «Об утверждении размеров

² Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173
	2 квалификационный уровень	4 394
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 932
	3 квалификационный уровень	5 141
	4 квалификационный уровень	5 316

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим надбавок к окладу:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата.

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

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50

4.2.2. Надбавка за выслугу лет:

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

Размеры надбавки за выслугу лет:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10
от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

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

4.2.3. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в размерах:

водителям 1 класса – до 25%

водителям 2 класса – до 15%.

Водителям 1 и 2 классов по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

20.05.2008 №248, выплата за классность не устанавливается.

4.2.4. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

Почетное звание – до 10%

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

4.2.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность 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 его 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, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

4.2.6. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

– за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)³, независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

– за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам Учреждений (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.7. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику Учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер

³ Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя Учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

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

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, премиальных выплат с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала Учреждения за предыдущий календарный год.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя:

не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

учитываются выплаты персональной доплаты и компенсационной доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 4.

Конкретный размер кратности для руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключенном с Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», включая все источники финансирования.

5.4. Оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.5. К основному персоналу для расчёта средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложению № 2.

5.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Руководителю Учреждения по решению Министерства культуры и духовного

развития Республики Саха (Якутия) и его заместителям при наличии вакантной должности (включая замену на период очередных отпусков) разрешено совмещение в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

5.9. Порядок и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются на основании локальных актов Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия).

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

6.2. 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 28.12.2013 №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.

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

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

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются 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) в пределах фонда оплаты труда.

6.6. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. 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.

6.8. 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) при работе на 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.

6.9. 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.

6.10. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

6.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. Объем фонда премирования работников (за исключением руководителя и его заместителей) формируется на очередной финансовый год в процентном отношении к фонду оплаты труда, за счет лимитов бюджетных обязательств в размере не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения.

7.2. Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением руководителей структурных подразделений Учреждения и председателя профсоюзной организации.

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

При премировании учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

инициатива, 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.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

7.6. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным правовым актом Учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-3 №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 местностях.

8.2. 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.

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

Решение о выплате материальной помощи руководителю Учреждения принимается учредителем.

8.4. По решению руководителя Учреждения всем работникам при наличии экономии средств 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 и с учетом трудового вклада конкретного работника.

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

8.6. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 не допускается снижение уровня заработной платы работников Учреждения (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
Республики Саха (Якутия)
«Национальная библиотека Республики
Саха (Якутия)» от 1 октября 2019 г.

Профессиональные квалификационные группы работников

<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»</i>	
1 квалификационный уровень	музейный смотритель; контролёр билетов;
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников среднего звена»</i>	
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	культурорганизатор; 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
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»</i>	
1 квалификационный уровень	хранитель фондов; хранитель экспозиций; специалист по учетно-хранительской 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; методист по музейно-образовательной деятельности (I, II категории); методист по научно-просветительской деятельности музея (I, II категории).
3 квалификационный уровень	Специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и

	<p>выставочного отдела; музыкальный оформитель; кинооператор; методист по составлению кинопрограмм; художник-мультипликатор; специалист по фольклору; специалист службы безопасности</p>
4 квалификационный уровень	Монтажер
5 квалификационный уровень	<p>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</p>
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»</i>	
1 квалификационный уровень	<p>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 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</p>
2 квалификационный уровень	<p>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 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;</p>

	заведующий выставочным залом; главный хранитель музейных предметов.
--	--

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
Республики Саха (Якутия)
«Национальная библиотека Республики
Саха (Якутия)» от 1 октября 2019 г.

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

- 1) Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы;
- 2) главный хранитель фондов;
- 3) ученый секретарь библиотеки.

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

- 1) Главный библиотекарь;
- 2) главный библиограф;
- 3) научный сотрудник библиотеки;
- 4) главный технолог;
- 5) библиотекарь;
- 6) библиотекарь-каталогизатор;
- 7) библиограф;
- 8) специалист по учетно-хранительской документации;
- 9) специалист по библиотечно-выставочной работе;
- 10) специалист по превентивной консервации библиотечных фондов;
- 11) специалист по массовой консервации библиотечных фондов;
- 12) методист;
- 13) редактор;
- 14) специалист по маркетингу библиотечно-информационных услуг;
- 15) специалист по сканированию библиотечных фондов;
- 16) технолог библиотечно-информационной деятельности;
- 17) тифлоинженер студии звукозаписи.