

СОГЛАСОВАНО

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


А.Ф. Павлова

«07» сентября 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

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


С.В. Максимова

«07» сентября 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)» (далее – соответственно Положение, учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) в области трудового права с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утвердивших профессиональные квалификационные группы, а также Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

К нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утвердившим профессиональные квалификационные группы, использованным в настоящем Положении относятся:

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

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

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

1.2. В рамках настоящего Положения используются следующие термины и сокращения:

заработная плата работников – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы (тарифная ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);

выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы);

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора;

основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом учреждения. Перечень должностей, относимых к основному персоналу, устанавливается приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я);

вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности и осуществление видов деятельности, определенных уставом учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу, устанавливается приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я);

административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я);

эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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, перечисленными в пункте 1.1 настоящего Положения, 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 учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств, устанавливается исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В учреждении формируется единое штатное расписание 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 культуры и духовного развития РС(Я) 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 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из 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.

Повышение мотивации деятельности работников осуществляется в том числе путем применения стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом показателей эффективности деятельности (системы эффективного контракта).

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, руководитель учреждения 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.

1.12. В учреждении за счет внебюджетных средств (за исключением средств, полученных учреждением при выполнении государственного задания) могут применяться сдельная, повременная формы оплаты труда, а также устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты (в том числе премии и материальная помощь).

1.13. Вопросы почасовой оплаты труда работников регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.14. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться на осуществление выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.15. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.16. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

1.17. Премиальные выплаты работникам учреждения производятся согласно разделу 7 настоящего Положения.

1.18. Настоящее Положение вступает в силу с 07 сентября 2022 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года, за исключением раздела 5. Раздел 5 вступает в силу с 01 января 2023 года.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов

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

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Подгруппа по оплате труда	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Должности работников ведущего звена	1	9 829
	2	10 419
	3	10 811
	4	11 401
	5	11 793
Должности работников руководящего состава	1	11 973
	2	13 168
	3	14 367

Отнесение должностей специалистов учреждения к подгруппам по оплате труда ПКГ в целях определения должностных окладов в рамках настоящего Положения приведена в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов работников по отдельным должностям в целях реализации настоящего Положения приравниваются к соответствующим окладам, установленным пунктом 2.1 настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Квалификационные уровни (КУ)	Наименование должности
Должности работников ведущего звена	I	Младший научный сотрудник
	II	Научный сотрудник
	V	Старший научный сотрудник
Должности работников руководящего состава	II	Ведущий научный сотрудник; ученый секретарь

2.4. Специалистам учреждения 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;
 доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
 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 учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.4.2. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждения, для которых предусмотрено должностное категорирование, устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

Наименование категории	Размер надбавки, %
главный	100
ведущий	80
высшей категории	60
первой категории	40
второй категории	20

2.4.3. 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
Специалистам библиотек и музеев (по учреждению или структурному подразделению) – согласно перечню специалистов, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 ноября 2011 г. № 568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»	15

2.4.4. 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

2.4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам учреждения в зависимости от общего стажа работы 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 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

2.4.6. 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.

2.4.7. 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.

2.4.8. 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	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.

2.4.9. Надбавка за интенсивность устанавливается специалистам учреждения 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.

2.4.10. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) всем работникам устанавливаются доплаты в следующих размерах:

за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Российской

Федерации¹, независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;

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

2.4.11. 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.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

3. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н, в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

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

3.2. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, могут устанавливаться следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за специфику работы;

надбавка за знание и применение в работе иностранного языка;

1 Для районов, определенных Указом Президента Российской Федерации от 02.05.2014 № 296 «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации».

надбавка за выслугу лет;
 надбавка за ученую степень;
 надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
 надбавка за интенсивность;
 доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
 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 работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих, за статус учреждения в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Всем работникам учреждений, имеющим статус «Объект национального культурного достояния народов Республики Саха (Якутия)»	50

3.2.2. 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

3.2.3. Надбавка за выслугу лет по общеотраслевым должностям служащих применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих.

Размеры надбавки по общеотраслевым должностям служащих определяются в размерах, установленных пунктом 2.4.5 настоящего Положения.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться 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.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за

выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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 применяется по основной работе и только по одному из оснований.

3.2.6. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с целью мотивации работников учреждения 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, умения 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 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.

3.2.7. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и условиях, установленных пунктом 2.4.10 настоящего Положения.

3.2.8. 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.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

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

4.1. 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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

4.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепромышленным 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 классность водителям автомобилей;

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);

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.

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

Наименование условия	Размер надбавки, %
Всем работникам учреждений, имеющим статус «Объект национального культурного достояния народов Республики Саха (Якутия)»	50

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

Размеры надбавки по общепромышленным профессиям рабочих определяются в размерах, установленных пунктом 2.4.5 настоящего Положения.

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 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.

4.2.4. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается при наличии соответствующих подтверждающих документов в соответствии с «Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102, в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Водителям 2 класса	15
Водителям 1 класса	25

4.2.5. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые 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.

4.2.6. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливается доплата в размере и на условиях в соответствии с пунктом 2.4.10 настоящего Положения.

4.2.7. 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.

В исключительных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

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 и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом масштаба управления путем применения коэффициентов к базовому окладу. Перечень учреждений, размеры коэффициентов устанавливаются приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я).

Базовый размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 24 720,0 руб.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников списочного

состава учреждения (без учета руководителя, его заместителей), 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 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

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

Конкретный размер кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

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

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

Рекомендованные размеры окладов устанавливаются ниже должностного оклада руководителя:

первому заместителю руководителя (либо заместителю руководителя, в должностной инструкции которого установлено исполнение обязанностей на период отсутствия руководителя) – на 10 процентов;

заместителям руководителя по основной деятельности, по экономическим вопросам – на 20 процентов;

иным заместителям руководителя – на 30 процентов.

5.5. Руководитель учреждения может установить предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя и его заместителей) в рекомендованном размере на 10-30 процентов ниже предельного соотношения уровня средней заработной платы руководителя учреждения либо руководствоваться абзацем третьим пункта 5.2 настоящего Положения.

5.6. Перечень основного персонала учреждения по видам экономической деятельности утверждается Министерством культуры и духовного развития РС(Я). Перечень используется в целях расчета средней заработной платы работников списочного состава учреждения.

5.7. 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 руководителю устанавливаются по решению Министерства культуры и духовного развития РС(Я) с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

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

5.8. Компенсационные выплаты руководителю и его заместителям 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).

5.9. Годовой фонд премирования руководителя и его заместителей 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).

5.10. Руководителю учреждения по решению Министерства культуры и духовного развития РС(Я) и его заместителям разрешено совместительство в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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 декабря 2013 г. № 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 – 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 выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты – 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 ч. вечера до 6 ч. 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 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 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, определяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.13. 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 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» к заработной плате работников применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Порядок и условия премирования работников

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды премий:

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

Периодичность, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения устанавливаются коллективным договором 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 создается комиссия 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.

7.2. Объем фонда премирования работников формируется на очередной финансовый год в процентном отношении от фонда оплаты труда учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств:

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

не менее 18 процентов от фонда оплаты труда по должностям основного персонала учреждения.

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;

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.

7.4. 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 коллективным договором 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.

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При заключении трудового договора и внесении изменений в трудовые договоры работников учреждения целесообразно применение формы эффективного контракта в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

Введение эффективного контракта подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

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.

8.3. В учреждении в соответствии с коллективным договором или иными локальными актами 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.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Министерством культуры и духовного развития РС(Я).

8.5. Рекомендуется оплату труда рабочих высокой квалификации, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению, производить с применением надбавки за интенсивность труда, размер которой устанавливается в соответствии с пунктом 4.2.5 настоящего Положения, иных стимулирующих выплат в соответствии с коллективным договором (локальными актами) учреждения.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с данным перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением при условии выполнения работником соответствующих видов работ.

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

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

ОТНЕСЕНИЕ
должностей учреждения к подгруппам по оплате труда
по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Подгруппа по оплате труда	Наименование должности
Должности работников ведущего звена	1	хранитель фондов; специалист по учетно-хранительской документации; библиотекарь; библиограф
	2	методист библиотеки, редактор библиотеки;
	3	специалист экспозиционного и выставочного отдела;
	4	
	5	художник-реставратор
Должности работников руководящего состава	1	заведующий сектором библиотеки
	2	заведующий филиалом библиотеки; заведующий отделом библиотеки, главный хранитель фондов;
	3	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
Республики Саха (Якутия) «Национальная
библиотека Республики Саха (Якутия)»

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.
-

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
Республики Саха (Якутия) «Национальная
библиотека Республики Саха (Якутия)»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться в повышенном размере за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

1. Водитель автомобиля.
 2. Газосварщик.
 3. Машинист холодильных установок.
 4. Слесарь-ремонтник.
 5. Слесарь-сантехник.
 6. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
 7. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции.
 8. Слесарь-электромонтажник.
 9. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
 10. Столяр.
 11. Электросварщик.
 12. Столяр-краснодеревщик.
 13. Тракторист.
 14. Бутафор-декоратор.
 15. Гример-пастижер.
 15. Фотограф.
 16. Закройщик театральных костюмов.
 17. Портной театральных костюмов, театральных декораций.
 18. Макетчик.
 19. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов.
 20. Машинист сцены.
 21. Реставратор-ремонтник органов, особо ценных пианино, роялей, уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.
 22. Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни.
 23. Шапитейстер.
 24. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.
 25. Фильмопроверщик.
-