



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**«УСТЬ-МАЙСКИЙ УЛУС (РАЙОН)»**  
**РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

« 28 » апреля 2020 г. № 214-п

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Республики Саха (Якутия) в новой редакции**

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений и организаций МР «Усть-Майский улус (район)», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», , Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 сентября 2019 года № 273 «О мерах по реализации в 2019 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций муниципального района «Усть-Майский улус (район)» в новой редакции согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций и учреждений обеспечить:

- внесение изменений в локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда и премирование работников, согласно настоящего Положения.

- проведение мероприятий по внесению изменений в трудовые договоры с работниками, в связи с утверждением настоящего Положения в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Признать утратившим силу с 01 января 2020 года:

- Постановление Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» от 19 апреля 2019 г. № 211-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций муниципального района «Усть-Майский улус (район) РС(Я)»

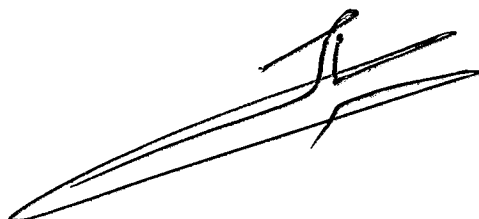
- Постановление Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» от 18 ноября 2019 г. № 544-п « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций муниципального района «Усть-Майский улус (район) РС(Я), утвержденного Постановлением Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» от 19 апреля 2019 г. № 211-п»

4. Разместить настоящее Постановление на официальном сайте Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» в сети «Интернет».

5. Настоящее Постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

6. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить на начальника Управления социального развития Администрации муниципального района «Усть-Майский улус (район)» Бышка Л.В.

Глава Усть-Майского  
улуса (района)



А.А.Антипин

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «УСТЬ-МАЙСКИЙ УЛУС  
(РАЙОН)»  
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций (далее - организации) Усть-Майского улуса (района) Республики Саха (Якутия), (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников 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)».

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;
- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений».

- Приказами Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия):

- от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образования муниципального района "Усть-Майский улус (район)" за счет средств республиканского и местного бюджетов, а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

- предоставленных муниципальным бюджетным организациям и учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

1.7. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год за счет средств местного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Размеры надбавок и доплат устанавливаются организацией в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и на премиальные выплаты по результатам работы, в соответствии с локальными актами учреждений или коллективным договором организаций.

1.8. Руководитель организации несет ответственность за соблюдение нормативно-правовых актов, содержащих нормы труда и своевременное обеспечение заработной платы работников организации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике**

Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

2.1. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных организациях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда педагогических работников, ведущих занятия с учащимися на дому;
- фонд оплаты труда работников интернатов при школе;
- фонд оплаты труда работников, обслуживающих собственные котельные.

2.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

За счет средств общей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится выплата за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

2.3. За счет средств специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится:

- выплата компенсационного характера за специфику работы;
- выплата компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
- доплата за ученую степень;
- доплата почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж работы;
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций общего образования, осуществляющим учебный процесс;
- доплата за работу в сельской местности;
- надбавка за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премий по результатам работы.

2.5. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = O_1 + (O_1 \times \Sigma q), \text{ где}$$

*O* - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

*O*<sub>1</sub> - оклад педагога на часы;

*q* - сумма надбавок.

$$\hat{I}_1 = \hat{N} \hat{O} \hat{I} \times H_{\hat{A}D} \times \hat{I} \times 4,34$$

$C_{\text{ТП}}$  - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

$U$  - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$H_{\hat{A}D}$  - надбавка деления на группы;

$\Pi$  - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;

4,34 - количество недель в месяце.

$$\sum q = H_{\hat{E}A} + H_{\hat{I}D\hat{E}I\hat{D}}, \text{ где}$$

$H_{\text{кв}}$  - надбавка за квалификационную категорию;

$H_{\text{приор}}$  - надбавка за приоритетность предмета

2.6. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

$$C = \hat{I} \times \sum \hat{I}_i + \sum \hat{A}_j, \text{ где}$$

$C$  - сумма надбавок и доплат;

$O$  - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

$H_i$  - надбавки;

$d_j$  - доплаты, установленные в абсолютной сумме

2.7. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Z_b = (O + C) \times PP$$

$Z_b$  - базовая заработная плата педагога;

$O$  - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

$C$  - сумма надбавок и доплат;

$PP$  - выплаты по районному регулированию.

2.8. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТО} / k_{\text{ср.кат.}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

$C_{\text{ТП}}$  - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

$\text{ФОТО}$  - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$k_{\text{ср.кат.}}$  - коэффициент средней квалификационной категории по организации, который рассчитывается как частное от деления суммы размеров надбавок за квалификационную категорию учителей по организации на фактическое количество учителей;

$a_1$  - количество учащихся в первых классах и т.д.;

$b_1$  - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательной организацией при исчислении заработной платы, соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.9. Общеобразовательная организация самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа - 15 процентов; 2-я группа - 10 процентов.

При этом количество предметов, отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего

количества предметов, отнесенных ко 2 группе – не более 10 процентов. При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;

Первая квалификационная категория – до 25 процентов;

Высшая квалификационная категория – до 50 процентов.

2.11. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения) устанавливается в следующих размерах:

100 процентов - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек в городах;

78 процентов - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек в городах;

67 процентов – при количестве учащихся 15 человек в городах;

56 процентов – при количестве учащихся в группах 9 человек в сельских населенных пунктах и 16 человек в городах;

50 процентов – при количестве учащихся в группах от 10 человек и выше в сельских населенных пунктах и от 17 человек и выше в городах.

2.12. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров).

2.13. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж:	проценты
От 0 до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

2.14. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплаты	руб. в месяц
Ученая степень кандидата наук	до 460
Ученая степень доктора наук	до 920
Почетное звание	до 920
Профессиональный знак отличия	до 460
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	до 460

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, доплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

2.15. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.16. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, 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) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.17. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации 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 её размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.18. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.21. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально- квалификационных групп**

3.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

	Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
3.1.1.	ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"	5 700
3.1.2.	ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	6652
	2 квалификационный уровень	7 051
3.1.3.	ПКГ "Педагогические работники"	
	1 квалификационный уровень	8 111
	2 квалификационный уровень	8 597
	3 квалификационный уровень	9 082
	4 квалификационный уровень	9 568
3.1.4.	ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
	1 квалификационный уровень	9 969
	2 квалификационный уровень	10 568
	3 квалификационный уровень	11 167

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка за педагогический стаж;

надбавка за выслугу лет;

надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций;

надбавка за работу в сельской местности;

персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу

не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Педагогическим работникам устанавливаются надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;
- Первая квалификационная категория – до 10 процентов;
- Высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

3.4. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника устанавливаются в следующих размерах:

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

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

Педагогический стаж:	проценты
От 0 до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

3.6. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

Педагогический стаж:	проценты
От 0 до 5 лет	5
От 5 до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

3.7. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных организаций прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.8. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры за работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

3.9. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, за ученую степень для медицинских работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников организаций здравоохранения.

3.10. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, за ученую степень для работников культуры государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных



категорий работников организаций культуры.

3.11. Работникам 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) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях

3.12. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

3.13. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.15. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 785
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>	
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
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"</b>	
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
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень	8 134
2 квалификационный уровень	8 374
3 квалификационный уровень	8 533

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка за выслугу лет;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применения надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетное звание, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия других

ведомств, имеющих отношение к профессиональной деятельности сотрудника устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия – до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам организации, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

За выслугу лет:	проценты
от 0 до 5 лет	до 5
от 5 до 15 лет	до 10
свыше 15 лет	до 15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

4.7. Работникам, занимающим должности служащих, 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) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях

4.8. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

4.9. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	4 173
2 квалификационный уровень	4 394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5 141
4 квалификационный уровень	5 316

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка за выслугу лет;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда.

5.3 Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия – до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

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

5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

За выслугу лет:	проценты
от 0 до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	до 10
свыше 5 лет	до 15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

5.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере 500 рублей, пропорционально отработанному времени.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

5.7. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса (при наличии категории В, С, Е (или Д, Е)) – 10 процентов;

- водителям 1-го класса (при наличии категории В, С, Д, Е - 25 процентов.

5.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, 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) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации 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 ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.10. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## **6. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя**

6.1. Зарплата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии;

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$$ДО_p = ЗП (О)_{cp} \times K, \text{ где}$$

$ДО_p$  – должностной оклад руководителя учреждения;

$ZП(O)_{cp}$  – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;  
К – коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Управления образования» с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда. Максимальный размер кратности 2.

Кратность должностного оклада руководителя организации устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В организациях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,0
В организациях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В организациях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В организациях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

Объемные показатели и порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей организаций приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 4.

6.3. К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных организациях определен в приложении 1 к настоящему Положению.

6.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются *выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам.*

6.5. Расчет средней заработной платы основного персонала организации осуществляется:

- по модельной методике на начало учебного года;
- по отраслевой системе оплаты труда:
  - по общеобразовательным школам и организациям дополнительного образования на основе тарификации по состоянию на начало учебного года;
  - по дошкольным организациям за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

6.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, составляет 9 часов в неделю (300 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 9 часов в неделю, устанавливается по согласованию (приказу) Учредителя организации.

6.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации за счет бюджетных ассигнований организации на оплату труда:

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

6.9. Размеры премирования руководителя, его заместителей, порядок и критерии их выплат устанавливаются:

- для муниципальных организаций в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением об оплате труда муниципальных организаций образования, Положением о премировании руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных организаций образования.

## 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, принимаемые с учетом мнения представительного органа власти, главного распорядителя бюджетных средств, содержащими нормы трудового

права и производятся в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований фонда оплаты труда учреждения.

7.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей));
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором ;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников;

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, в учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведыванию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;
- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

7.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается компенсационная доплата.

Совмещение профессий (должностей) – это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ – это выполнение работником работы по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором – это выполнение сотрудником дополнительной работы по такой же профессии (должности) или по другой профессии (должности) в период отсутствия на рабочем месте основного работника.

Срок, в течение которого работник будет выполнять наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, её содержание и объём определяются работодателем в каждом конкретном случае с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). В том случае если работник не согласен со сроком, содержанием и объёмом, определёнными работодателем, то срок, содержание и объём дополнительной работы могут быть определены соглашением сторон.

Изменение срока выполнения дополнительной работы регулируется в соответствии с ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ. Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня. При этом ни работник, ни работодатель не обязаны указывать причину, по которой они досрочно отказываются от соглашения о выполнении дополнительной работы.

Содержание дополнительной работы определяется характером выполняемой при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника работы (квалифицированная - неквалифицированная, требующая специальной подготовки или нет и т.п.). Содержание труда

находит отражение в наименовании профессии, специальности, должности и в определении уровня ее сложности (разряды, классы, категории и т.п.). Объем работы определяется ее количеством, которое работник должен предоставить работодателю. Измерителем количества труда выступает рабочее время.

Конкретные размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются приказом руководителя организации.

Компенсационная доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работникам, выполняющим дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, компенсационная доплата устанавливается в размере от 50% до 80% от оклада совмещаемой (замещаемой) должности за дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сложности выполняемой им дополнительной работы, количества и качества затраченного им труда за фактическое время выполнения дополнительной работы.

По решению руководителя учреждения работникам, указанным выше, с целью реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности может производиться персональная компенсационная доплата в абсолютном размере до достижения месячной начисленной заработной платы согласно утвержденному штатному расписанию или тарификации на текущий учебный год по совмещаемой (замещаемой) должности за счет экономии фонда оплаты труда с оформлением соответствующего приказа за каждый период.

При исполнении обязанностей руководителя дошкольного образовательного учреждения во время нахождения его в отпуске доплата устанавливается в размере до 30% от оклада руководителя в пределах лимитов фонда оплаты труда учреждения. В учреждениях основного общего, среднего общего и дополнительного образования исполнение обязанностей руководителя возлагается на заместителя без доплаты согласно должностной инструкции.

7.7. Педагогические работники вправе осуществлять работу по внутреннему совместительству по следующим педагогическим должностям: педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, педагог-организатор детского движения (старшая вожатая).

7.8. За ненормированный рабочий день водителям производится доплата в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

7.9. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в пределах фонда оплаты труда учреждения:

- сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Если при работе по утвержденному графику рабочий день сторожа (вахтера) приходится на нерабочий праздничный день, то оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для сторожей (вахтеров) работа, выполненная сверх нормы рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная при расчете заработной платы за вторую половину учетного периода с учетом произведенной, в течение учетного периода, оплаты праздничных дней;

Доплата за работу в выходные и праздничные дни, в ночное время и выполнение сверхурочной работы не включается в расчет заработной платы для доведения до МРОТ и прибавляется к начисленному МРОТ.

7.11. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении №2 к настоящему Положению.

7.12. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

7.13. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:

7.13.1- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

7.13.2. за работу в учреждениях:

- расположенных в сельской местности;

- для детей и подростков с девиантным поведением;

- для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

7.13.3. за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

7.14. Персональные компенсационные выплаты для доведения до установленного МРОТ при совместительстве выплачиваются до 2 занимаемых ставок, при отработке нормы часов определенными трудовыми договорами. При совмещении должностей персональные компенсационные выплаты для доведения до установленного МРОТ выплачиваются до 1,5 занимаемых ставок.

## **8. Порядок и условия премирования работников учреждения**

8.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8.2. Стимулирующий фонд оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

8.3. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;
- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;
- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс,
- использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;
- стабильности и роста качества обучения;
- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

8.4. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения или Управляющим советом учреждения. Проекты Положений о премировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

8.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.6. При наличии экономии фонда оплаты труда по итогам календарного года учреждением распределяется годовая премия всем работникам с учетом Положения о премировании учреждения.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

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

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

9.5. Порядок определения стажа педагогической работы:

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

Приложение N 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных образовательных  
учреждений и организаций,  
утвержденного Постановлением администрации  
муниципального района «Усть-Майский улус (район)»  
от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г. N \_\_\_\_



**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ,  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Общеобразовательные учреждения:**

Педагогические работники

**Дошкольные образовательные учреждения:**

Педагогические работники

**Организации дополнительного образования детей:**

Педагогические работники

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных образовательных  
учреждений и организаций,  
утвержденного Постановлением администрации  
муниципального района «Усть-Майский улус (район)»  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г. № \_\_\_\_\_

	Наименование	Размер
<b>I. За специфику работы:</b>		
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития педагогам-психологам другим работникам	до 10 % до 8 %
2	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;	до 10 %
3	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 %
4	Учителям общеобразовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, за часы занятий по русскому языку	до 8 %
5	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	до 8 %
6	Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 8 %
7	Воспитателям, помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 %
8	Учителям общеобразовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных учреждений, групп, классов) за часы работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого обучающегося	до 1,5 %
9	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении за каждого ребенка	до 1 %
10	Учителям, преподающим языки коренных малочисленных народов Севера (эвенкийский)	до 10 %
<b>II. за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников</b>		
1	За классное руководство: По модельной методике: - 1-4 классов - 5-11 классов По отраслевой системе оплаты труда: - 1-4 классов - 5-11 классов  В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов	до 920 рублей до 1 380 рублей  до 10% до 15 %
2	За проверку тетрадей: Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике; - по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике. В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50%.	до 8 %  до 8 %  до 5 %

3	Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями) и паспортизированными музеями: - в общеобразовательных учреждениях по модельной методике из расчета - в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда	до 920 рублей до 10 %
4	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями): - учителям по модельной методике - учителям по отраслевой системе оплаты труда	до 460 рублей до 5 %
5	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы): - по модельной методике - по отраслевой системе оплаты труда	до 920 рублей до 10 %
6	Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, лаборанту кабинета химии, уборщику помещений, повару, помощнику воспитателя, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья), кухонному рабочему: - за работу в организациях, не имеющих водопровода и канализации	до 5 процентов
7	Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в организациях, имеющих собственные котельные	до 5 процентов

Приложение N 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных образовательных  
учреждений и организаций,  
утвержденного Постановлением администрации  
муниципального района «Усть-Майский улус (район)»  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г. N \_\_\_\_\_

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ  
ОБРАЗОВАНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

## МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

### I. Объемные показатели образовательных учреждений и организаций:

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя организации образования установлены четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
	1	2	3
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных организациях	из расчета на группу	10
3	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей:		
	- в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	- в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных речников, авиаторов, туристов, техников, натуралистов и др. организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных школах, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию -	1  0,5  1
5	Наличие групп продленного дня		До 20
6	Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательной организации, общежития и др.	За каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) до 30 чел. от 30 до 50 чел.	До 10 До 20
7	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (ДЮСШ, и др.):		
	- спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
	- учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	- групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
10	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
11	Наличие:		
	- автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	-учебных катеров и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20

12	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе организации – В других случаях -	До 30 До 15
13	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
14	Наличие собственных котельной, очистительных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии	За каждого воспитанника	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
17	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

## II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных организаций образования определяется не чаще одного раза в год муниципальным казенным учреждением «Управление образования» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальной организацией «Управление образования» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
- по организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования - дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, - учитываются за каждый кружок отдельно.
- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);
- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

## III. Группы по оплате труда для руководителей муниципальных организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

N п/п	Тип (вид) образовательного организации	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов)			
		I гр. 3	II гр. 4	III гр. 5	IV гр. 6
1	2				
1	Общеобразовательные организации; дошкольные организации; организации дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение N 4  
 к Положению об оплате труда работников  
 муниципальных бюджетных образовательных  
 учреждений и организаций,  
 утвержденного Постановлением администрации  
 муниципального района «Усть-Майский улус (район)»  
 от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г. N \_\_\_\_

## **Примерное Положение о премировании работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений и организаций**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом образовательной организации.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников муниципальных организаций образования.

1.3. Настоящее Положение носит рекомендательный характер.

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы организации.

3. Положение распространяется на работников муниципальных бюджетных и казенных организаций образования МР "Усть-Майский улус (район)".

4. Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с положением и могут быть дополнены организациями.

6. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам:

6.1. Для общеобразовательных организаций критериями качества и результативности обучения и воспитания являются:

- качественный рост показателей по предмету, в том числе по итогам независимых тестирований, контрольных, итоговых работ;
- получение аттестатов всеми выпускниками 11-х классов, прошедшими государственную итоговую аттестацию в форме ЕГЭ;
- положительная динамика доли выпускников 11-х классов, сдавших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по сравнению с предыдущим годом;
- доля выпускников, получивших высокие баллы по итогам ЕГЭ и ГИА в новой форме;
- положительная динамика доли выпускников, поступивших в организации профессионального образования на бюджетной основе по сравнению с предыдущим годом;
- участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях республиканского, федерального и международного уровня;
- выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность;
- удовлетворенность обучающихся и родителей качеством образования;
- обеспечение и создание безопасных условий обучения;
- отсутствие правонарушений и нарушений Устава организации учащимися, обоснованных жалоб.

6.2. Для организаций дополнительного образования детей критериями качества и результативности обучения и воспитания являются:

- сохранение контингента обучающихся;
- высокие показатели в развитии способностей детей;
- организация работы с детьми с ограниченными возможностями;
- охват дополнительным образованием воспитанников, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН.
- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества;

6.3. Для организаций дошкольного образования критериями качества и результативности обучения и воспитания являются:

- выполнение плана детодней;
- сохранение здоровья воспитанников;
- высокие показатели в развитии способностей детей;
- организация работы с детьми с ограниченными возможностями;
- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества;

7. В соответствии со спецификой работы организации и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-

квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональным профессиям рабочих, общепрофессиональным профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры.

Для данной категории работников могут быть использованы следующие критерии:

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;
- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории организации;
- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях организации;
- качество обеспечения технического состояния автотранспорта, безопасности перевозок;
- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;
- участие в мероприятиях по энергосбережению;
- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием организации;
- обеспечение сохранности имущества организации.

8. Критерии для установления премиальных выплат для прочих организаций устанавливаются в соответствии со спецификой работы и выполняемых функций.

9. Порядок определения премиальных выплат.

9.1. Премиальный фонд оплаты труда на уровне организаций распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбилеев, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление организацией.

9.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных организаций и средства субсидий на иные цели, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных организаций, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных организаций.

9.3. Распределение выплат по результатам труда премиальной части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением образования, по представлению руководителя организации.

9.4. Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление организацией, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении фонда премирования.

9.5. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат определяются в локальных правовых актах организации и (или) в коллективных договорах.

Согласовано  
Председатель  
Улусного комитета профсоюза  
работников образования  
Ераскумова А.Е.