

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ детский сад «Антошка» с.Кюлекянь
протокол № 1
от «14» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДЕН
Заведующим
МБДОУ детский сад «Антошка»
Приказ № 14/с от 14 сентября 2022
г. /Федорова Ж.Е./



СОГЛАСОВАН
Председателем профкома
МБДОУ детский сад «Антошка» с.Кюлекянь
протокол № 1
от «14» сентября 2022 г.

 Т.В.

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Антошка» с.Кюлекянь
муниципального района «Вилуйский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)**

**Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования
муниципального района «Вилуйский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, сферы образования муниципального района «Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

 постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

 приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

 от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

 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 общеотраслевых профессий рабочих»;

 единицами 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 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

 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».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного, местного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

 предусмотренных на оплату труда работников муниципальных, казенных учреждений;

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

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

расчет стоимости 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 учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. 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.

1.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

2.1. 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, рублей
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6 667
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 781
2 квалификационный уровень	8 247
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8 606
2 квалификационный уровень	9 121
3 квалификационный уровень	9 636
4 квалификационный уровень	10 151
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	11 660
2 квалификационный уровень	12 360
3 квалификационный уровень	13 060

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

Увеличение размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников организаций дополнительного образования детей и прочих учреждений осуществляется за счет пересмотра стимулирующих и премиальных выплат в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

2.2. 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 учреждений;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата;

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за реализацию международных образовательных программ.

2.3. 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.

2.4. Педагогическим работникам устанавливается 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.

2.5. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия 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.

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

- от 0 до 5 лет – до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет – до 10 процентов;
- свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

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

- от 0 до 5 лет – до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет – до 10 процентов;
- свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

2.8. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных

учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

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

2.9. 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.

2.10. 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 135 процентов.

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

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

2.13. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

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

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общепрофессиональные	1 квалификационный уровень	5 900

должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	5 995
	3 квалификационный уровень	6 479
	4 квалификационный уровень	6 769
	5 квалификационный уровень	7 253
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7 349
	2 квалификационный уровень	7 640
	3 квалификационный уровень	8 221
	4 квалификационный уровень	8 704
	5 квалификационный уровень	9 671
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия 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.

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

- от 0 до 5 лет – до 5 процентов;
- от 5 до 15 лет – до 10 процентов;
- свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

3.6.. 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.

3.7. 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.

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

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
---	-------------------------	---

1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Профессиональный стандарт	Размер оклада, рублей
Ассистент (помощник)	Приказ Минтруда России от 12 апреля 2017 г. № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	5 328

4.2. 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 и арктических улусах (районах);

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. 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.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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.

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

- от 0 до 3 лет – до 5 процентов;
- от 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- свыше 5 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. 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.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 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 10 настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и премии.

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

$$\text{ДОр} = \text{ЗП(О)ср} * \text{К},$$

где:

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)ср – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К – коэффициент кратности.

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

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Вилуйское улусное управление образованием».

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

Оклад руководителя образовательных учреждений устанавливается приказом начальника МКУ «Вилуйское УУО» ежегодно на начало финансового года.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях и учреждениях, осуществляющих научно-организационную и научную деятельность, определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

5.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премии, материальная помощь работников.

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

по модельной методике на начало учебного года;

по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.5.1. Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	2,00
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	1,50
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	1,25

Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений приведены в приложении № 3 к настоящему Положению»;

5.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера казенного учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя. Размеры окладов главного бухгалтера бюджетного учреждения устанавливаются исходя из отнесения должностей к ПКГ согласно таблицы:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	10 154,00

К окладу главного бухгалтера применяются повышающие коэффициенты, определенные разделом 5 настоящего Положения.

Группа учреждения определяется как средняя исходя из следующих показателей:

Группы	По обслуживаемым учреждениям	По объему (субсидии) бюджета обслуживаемых учреждений	По штатной численности обслуживаемых учреждений
I группа	3 учреждения;	от 50 000,00 тыс.рублей и выше;	от 70 и выше штатных единиц;
II группа	2 учреждения;	от 40 000,00 тыс. рублей до 50 000,00 тыс.рублей;	от 60 до 70 штатных единиц;
III группа	1 учреждение	до 40 000,00 тыс. рублей	до 60 штатных единиц.

Установление групп учреждения определяется специально созданной комиссией с периодичностью на три года. В случае изменения исходных показателей .

5.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера казенного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств местного бюджета в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

Премирование руководителя, заместителей руководителя бюджетных учреждений осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств объема субсидии на выполнение муниципального задания в размере 2 процентов средств субсидии, в пределах фонда оплаты труда работников бюджетных учреждений;

Премирование главного бухгалтера бюджетных учреждений осуществляется за счет премиального фонда учреждения, формируемого согласно пункту 7.1 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия).

Надбавка за интенсивность труда» к окладу главного бухгалтера бюджетного учреждения устанавливается исходя из присваиваемой группы учреждения по следующим показателям:

Группы	ПКГ надбавка за интенсивность (%)
I группа	80,40
II группа	55,30

III группа	30,20
------------	-------

5.8. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется приказом руководителя образовательного учреждения из объема средств, указанных в п.5.7 настоящего Положения.

5.9. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений, устанавливаются приказом начальника МКУ «Вилуйское улусное (районное) управление образованием» в соответствии с решением Координационного Совета по развитию образования.

5.10. Руководитель учреждения может вести преподавательскую и иную работу в учреждении путем совмещения должностей только по согласованию с Работодателем. За часы преподавательской и иной работы Руководителю может выплачиваться премиальная выплата в пределах ФОТ Учреждения, в размерах и порядке, предусмотренном Положением о распределении премиального фонда Учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

6.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.3. 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.

Доплата устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

6.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

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

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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.

8.2. 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.

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

8.4. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации, необходимо обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда установленного с 1 июня 2022 года, с применением с 1 июня 2022 года 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

8.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию МР «Вилуйский улус (район) РС (Я),

а также обеспечивающих деятельность администрации МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я).

8.6. Из 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений сферы образования,
на территории МР «Вилуйский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)
от «12» сентября 2022 года
№_321_____

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя

Общеобразовательные учреждения:

Педагогические работники

Дошкольные образовательные учреждения:

Педагогические работники

Учреждения дополнительного образования детей:

Педагогические работники

Муниципальное казенное учреждение «Вилуйское улусное (районное) управление образованием»:

Главные специалисты (выполняющие должностные обязанности руководителей отделов)

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе с задержкой психического развития: педагогам-психологам; другим работникам	до 10 процентов до 8 процентов
2	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	до 10 процентов
3	Работникам, непосредственно работающим в интернатах общеобразовательных школ-интернатов и общежитиях учреждений среднего профессионального образования	до 8 процентов
4	Работникам общеобразовательных школ-интернатов, где созданы классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, непосредственно занятым в таких классах (группах): педагогам-психологам; другим работникам	до 12 процентов до 10 процентов
5	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	до 10 процентов
6	Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 10 процентов
7	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
8	Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе	до 8 процентов

9	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	до 8 процентов
10	Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 8 процентов
11	Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 процента
12	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 процента
13	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
14	Учителям, преподающим языки коренных малочисленных народов Севера (эвенский, эвенкийский, чукотский, долганский, юкагирский)	до 10 процентов
15	Воспитателям организаций дошкольного образования за работу в разновозрастных группах	до 5 процентов
16	Педагогическим работникам дополнительного образования детей, реализующим дополнительные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья	до 10 процентов
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1	За классное руководство: по модельной методике: 1-4 классов; 5-11 классов; по отраслевой системе оплаты труда: 1-4 классов; 5-11 классов общеобразовательных учреждений. 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 процентов до 15 процентов
2	За кураторскую работу в учреждениях среднего профессионального образования: на базе 9 классов (1,2 курс); на базе 11 классов. В группах, с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за кураторскую работу производится в размере 50 процентов. Преподаватель, мастер производственного обучения может осуществлять кураторскую работу только в одной группе	до 15 процентов до 10 процентов
3	За проверку тетрадей: учителям 1-4 классов за проверку тетрадей;	до 8

	учителям, преподавателям за проверку письменных работ: по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике; по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике. В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов. Преподавателям заочной формы обучения (отделений) дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится	процентов до 8 процентов до 5 процентов
4	Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, паспортизированными музеями: в общеобразовательных учреждениях по модельной методике; в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда, учреждениях среднего профессионального образования	до 920 рублей до 10 процентов
5	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями): учителям по модельной методике; учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения	до 460 рублей до 5 процентов
6	Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 10 процентов
7	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 процентов
8	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), банщику, кухонному рабочему за работу в учреждениях, не имеющих водопровода и канализации	до 5 процентов
9	Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные	до 5 процентов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений сферы образования,
на территории МР «Вилуйский улус (район)»
Республики Саха (Якутия)
от «12» сентября 2022 года №_321

Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я)

I. Объемные показатели

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

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

Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Количество воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях	из расчета за каждого воспитанника	0,5
.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета на группу	10,0
.	Наличие дополнительных групп (логопед гр, круглосут . гр.)	наличие	20,0
.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной наполняемости организации)	из расчета 10 воспитанников	15,0
.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1,0
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1,0
.	Охват родителей КМЦ	100%	50,0
		50%	30,0
		30%	10,0
.	Наличие статуса инновационной площадки:	наличие	
	ФИП (федеральная инновационная площадка)		50,0
	РИП (республиканская инновационная площадка)		40,0
	КРИП (кандидат на республиканскую инновационную площадку)		30,0
	МИП (муниципальная инновационная площадка)		20,0
	Пилотные площадки		30,0
	Привлечение внебюджетных средств:		

.	участие в грантовых конкурсах		30,0
	Оказание платных услуг:		
	до 100 тыс. рублей		10,0
	от 100-300 тыс.рублей		20,0
	от 300 тыс.рублей и выше		30,0
.	Наличие воспитанников в ДОУ, посещающих кружки, студии, секции на базе ДОУ или в другой организации	за каждого воспитанника	1,0
0.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого воспитанника	1,0
1.	Наличие оборудованных и используемых в ДОУ помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, зимний сад, эко центр итд)		5,0
2.	Организация и проведение мероприятий:	за каждое мероприятие улусный	2,0
		региональный	5,0
		республиканский	10,0
3	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Участие	10,0
4	Достижение воспитанников в конкурсах, соревнованиях	за каждого участника Всероссийский , международный	30,0
		Республиканский	20,0
		Улусный	10,0
Общеобразовательные учреждения			
.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающего	0,5
.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1,0
		дополнительного за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1,0
.	Наличие интерната при образовательном учреждении	наличие	20,0
.	Наличие дошкольной группы в ОУ	наличие	30,0

.	Обеспечение качественного образования (Результаты ОГЭ)	За каждого обучающегося, который набрал по любым 3 предметам ОГЭ 12 баллов	20,0
.	Обеспечение качественного образования (Результаты ЕГЭ)	За каждого обучающегося, который набрал по любым 3 предметам ЕГЭ: 220 баллов 190 баллов 150 баллов	50,0 30,0 20,0
.	Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях	За каждого победителя, призера НПК муниципального этапа	5,0
		За каждого победителя, призера НПК республиканского этапа	10,0
		За каждого победителя, призера НПК всероссийского этапа	20,0
.	Результативность участия обучающихся в ВОШ (для НОО – «Тиинчээн», улусные предметные олимпиады)	За каждого победителя, призера ВОШ муниципального этапа	5,0
		За каждого победителя, призера ВОШ республиканского этапа	10,0
		За каждого победителя ВОШ всероссийского этапа	30,0
.	Развитие массового спорта (сдача обучающимися нормативов ГТО)	За каждого обучающегося, имеющего на 25 мая знак ГТО, подтвержденный приказом	1,0
0	Результативность участия обучающихся в чемпионате «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)	За каждого участника За каждого победителя, призера	1,0 5,0
1	Наличие пришкольных музеев	наличие	5,0
2.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося	1,0
	Наличие статуса инновационной площадки:		

4.	ФИП (федеральная инновационная площадка)	наличие	50,0
	РИП (республиканская инновационная площадка)		40,0
	КРИП (кандидат на республиканскую площадку)		30,0
	МИП (муниципальная инновационная площадка)		20,0
5	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	За каждого участника	3,0
6	Привлечение внебюджетных и спонсорских средств: - участие в грантовых конкурсах - оказание платных услуг	За каждое участие	30,0
		от 300,0 тыс. рублей и выше	30,0
		от 100 – 300 тыс. рублей	20,0
		до 100 тыс. рублей	10,0
7.	Организация профоориентационной работы (участие в проектах «Билет в будущее», «Проектория»)	За каждого участника	2,0
8.	Организация и проведение мероприятий: - улусные - региональные - республиканские	за каждое мероприятие	2,0
			5,0
			10,0
Учреждения дополнительного образования детей			
.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося	0,5
.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1,0
		дополнительного за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1,0
.	Наличие структурных подразделений (филиалов)	за каждое указанное структурное подразделение	10,0
.	Наличие интернатов	наличие	1,0
.	Количество общеобразовательных, общеразвивающих дополнительных программ по направленностям	из расчета количества ООДП	1,0
.	Результативность участия воспитанников на различных конкурсах, соревнованиях:	за каждого победителя, призера	
	международный, всероссийский		5,0
	республиканский		3,0
.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	за каждого участника	3,0
	Наличие статуса инновационной площадки:	наличие	

·	ФИП (федеральная инновационная площадка)		50,0
	РИП (республиканская инновационная площадка)		40,0
	КРИП (кандидат на республиканскую инновационную площадку)		30,0
	МИП (муниципальная инновационная площадка)		20,0
·	Охват детей с ограниченными возможностями здоровья дополнительным образованием	за каждого обучающегося (воспитанника)	5,0
0.	Организация и проведение мероприятий для детей с ОВЗ	за каждое мероприятие	5,0
1.	Организация и проведение мероприятий:	за каждое мероприятие	
	улуcные		2,0
	региональные		5,0
	республиканские		10,0
2.	Улучшение и обновление материально-технической базы		10,0
3.	Привлечение внебюджетных и спонсорских средств:		
	Участие в грантовых конкурсах	за каждое участие	30,0
	оказание платных услуг	до 100 тыс.рублей	10,0
		100 -300 тыс.рублей	20,0
		300 тыс. рублей и выше	30,0

II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я) определяется не чаще одного раза в год комиссией МКУ «Вилуйское УУО» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений 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 за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается МКУ «Вилуйское УУО».

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

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;
- по дошкольным учреждениям - по списочному составу на 1 января;
- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям

спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования – дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, - учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 10 двухдневных –

по 50 чел., 3 однодневных- по 200 чел., 2 четырехдневных – по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- 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 учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

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

2.7. Начальник МКУ «Вилуйское УУО» может отнести учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200