УТВЕРЖДЕНО

VII сессией Улусного

(районного) Совета депутатов

МР «Сунтарский улус (район)» РС(Я)

Решение №02 от 21 февраля 2019 года

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования**

**МР «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия) (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

* Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 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 2008г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
* от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального 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».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) и муниципального бюджета МР «Сунтарский улус (район)», 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 и автономным 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета, 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 общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике**

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

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

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;

- фонд оплаты труда работников интернатов при школе;

- фонд оплаты труда работников, обслуживающих бассейны;

- 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 педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится выплата за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается каждым образовательным учреждением 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 за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за педагогический стаж;

- надбавка молодым специалистам;

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

- 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, премии по результатам работы.

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

 :

*О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

*О1 - оклад педагога на часы;*

*q – сумма надбавок*



*- расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);*

*У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;*

*- коэффициент деления на группы;*

*П - количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;*

*4,34 – количество недель в месяце.*

, где

*Ккв – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;*

*Кприор -надбавка за приоритетность предмета;*

2.6.Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

, где

*С – сумма надбавок и доплат;*

*О – оклад педагога осуществляющего учебный процесс;*

*вi – надбавки;*

*аj – доплаты, установленные в абсолютной сумме*

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

 *Зб = (О+С)* х *РР*

*Зб – базовая заработная плата педагога;*

*О – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

*С - сумма надбавок и доплат;*

*РР – выплаты по районному регулированию.*

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

, где

 * - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);*

*«ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;*

*Kср.кат. – коэффициент средней квалификационной категории по учреждению, который рассчитывается как частное от деления суммы размеров надбавок за квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей».*

 - *количество учащихся в первых классах и т.д.;*

 - *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 образовательным учреждением 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. Общеобразовательное учреждение 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 учреждений, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

• соответствие занимаемой должности –5 процентов;

• первая квалификационная категория –10 процентов;

• высшая квалификационная категория –20 процентов;

2.11. Надбавка, учитывающий 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. Доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

2.13. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

 От 3 до 5 лет - 5 процентов;

 От 5 до 15 лет - 10 процентов;

 Свыше 15 лет - 15 процентов.

 2.14. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - 460 рублей;

Ученая степень доктора наук - 920 рублей;

Почетное звание - 920 рублей;

Профессиональные знаки отличия - 460 рублей;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 460 рублей.

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 учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, 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, может быть установлена 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 ее размере принимается руководителем учреждения на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

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

 2.20. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей 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 оклада****(должностного оклада), руб.** |
| 3.1.1. | Должности, отнесенные к ПКГ«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» до 01.04.19 г. | 3 192 |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» с 01.04.19 г. | 5 700 |
| 3.1.2. | Должности, отнесенные к ПКГ«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» до 01.04.19 г. | 3 725 |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» с 01.04.19 г. |  |
| 1 квалификационный уровень | 6652 |
| 2 квалификационный уровень | 7051 |
| 3.1.3. | Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» до 01.04.19 г. | 4 402 |
| 1 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 7 799 |
| 2 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 8 266 |
| 3 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 8 733 |
| 4 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 9 200 |
| 3.1.4. | Должности, отнесенные к ПКГ«Руководители структурных подразделений» до 01.04.19 г. | 5 585 |
| 1 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 9 969 |
| 2 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 10 568 |
| 3 квалификационный уровень с 01.04.19 г. | 11 167 |

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

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ 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 дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;

* 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. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности - 5 процентов;

Первая квалификационная категория - 10 процентов;

Высшая квалификационная категория - 20 процентов.

3.5. Педагогическим работникам государственных учреждений - субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 З №67-1 надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

3.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно- вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - 10 процентов;

Почетное звание - 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 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.

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

От 3 до 5 лет - 5 процентов;

От 5 до 15 лет - 10 процентов;

Свыше 15 лет - 15 процентов.

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

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

От 1 до 5 лет - 5 процентов;

От 5 до 15 лет - 10 процентов;

Свыше 15 лет - 15 процентов.

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

3.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 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.

3.10. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно- вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры доплаты за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

 3.11. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных учреждений, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения

3.12. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры муниципальных учреждений, устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.

3.13. Работникам может быть установлена 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.

3.14. 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 на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

3.15. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

3.17. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 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:

|  |  |
| --- | --- |
|  **Профессиональные квалификационные группы**  | **Размер должностного****оклада, руб.** |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» до 01.04.19 г. | 2 658 |
| Должности, отнесенные к ПКГ«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» с 01.04.19 г. |  |
| 1 квалификационный уровень | 4 757 |
| 2 квалификационный уровень | 4 785 |
|  Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» до 01.04.19 г. | 3 060 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» с 01.04.19 г. |  |
| 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 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» до 01.04.19 г. | 3 857 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» с 01.04.19 г. |  |
| 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 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» до 01.04.19 г. | 5 051 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» с 01.04.19 г. |  |
| 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. 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 ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - 10 процентов;

Почетное звание - 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 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, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

От 1 до 5 лет - 5 процентов;

От 5 до 15 лет - 10 процентов;

Свыше 15 лет - 15 процентов.

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

4.6. Работникам, занимающим должности служащих, доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

4.7. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена 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 на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

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

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 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:

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональные квалификационные группы** |  **Размер оклада** **(должностного оклада), руб.** |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня до 01.04.19г. | 2 394 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня с 01.04.19г. |  |
| 1 квалификационный уровень | 4 173 |
| 2 квалификационный уровень | 4 394 |
|  Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня до 01.04.19г. | 2 658 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня с 01.04.19г. |  |
| 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 и (или) арктических улусах (районах);
* 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, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 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:

От 1 до 5 лет - 5 процентов;

От 5 до 15 лет - 10 процентов;

Свыше 15 лет - 15 процентов.

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

5.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, доплаты за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

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

Водителям 2-го класса - 10 процентов;

Водителям 1-го класса - 25 процентов.

5.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена 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 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 на основании согласования с начальником МКУ МОУО персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

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

5.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

 **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

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

ДОр = ЗП(О)ср х 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 и не должен превышать лимит фонда оплаты труда учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается Постановлением Главы МР «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия) один раз в год, в соответствии порядка отнесения учреждений образования по группам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений.

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, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

* 1. 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.

В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается Главой МР «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия) по представлению начальника МКУ МОУО администрации МР «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия).

* 1. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.
	2. 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.
	1. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя. Если руководители учреждения осуществляют учебный процесс, выплаты за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками по педагогической нагрузке не производится. Оклад главного бухгалтера устанавливается для общеобразовательных учреждений:
* Муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения (школы) – на 30% ниже от оклада руководителя;
* Муниципальные казенные общеобразовательные учреждения финансируемые из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) – 15% ниже от оклада руководителя;
	1. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):
* в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;
* в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных учреждений;
	1. Размеры премирования руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, порядок и критерии их выплат устанавливаются:

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

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. 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.

7.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)
опасными;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении
профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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.

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.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

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. 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.

7.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

7.7. 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.

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

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

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

**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 премиальный фонд в размере не менее 10 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

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

8.3. Расходование средств, премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения – Управляющим Советом учреждения. Положение о расходовании средств, премиального фонда разрабатывается на основе Примерного положения о премировании работников муниципальных образовательных учреждений МР «Сунтарский улус (район)» согласно приложения №4. Выплата премирования работников муниципальных образовательных учреждений производит ежемесячно.

**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 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 в соответствии с трудовым договором до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.5. При внесении изменений в размеры окладов, повышающих коэффициентов, премий, иных выплат, установленных нормативными правовыми актами РФ, РС (Я), вносятся изменения и дополнения в настоящее Положение Постановлением главы МР «Сунтарский улус (район).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений системы

образования МР «Сунтарский улус

(район)»

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу по виду**

**экономической деятельности «Образование», для определения размеров**

**должностных окладов руководителей муниципальных учреждений**

Общеобразовательные учреждения:

*Педагогические работники (учителя)*

Детские дошкольные учреждения:

*Педагогические работники (воспитатель и ст.воспитатель)*

Учреждения дополнительного образования:

*Педагогические работники (педагоги доп.образования, преподователь, тренер преподователь и ст.тренер преподователь)*

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений системы

образования МР «Сунтарский улус

(район)»

**Размеры компенсационных выплат**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Наименование**  | **Размер** |
| **I.Коэффициент за специфику работы:**1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития: |  |
| Педагогам-психологам | 10% |
| Другим работникам | 8 % |
| 2. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 10% |
| 3. Работникам, непосредственно работающим в интернатах общеобразовательных школ-интернатов  | 8 % |
| 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 | 12% |
| Другим работникам | 10% |
| 5. За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 10 % |
| 6. За работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих условные наказания в виде лишения свободы | 25 % |
| 1. За работу в образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима
 | 5 % |
| 1. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья
 | 10 % |
| 1. Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых
 | 10 % |
| 1. Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов
 | 10 % |
| 1. Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе
 | 8 % |
| 1. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, с русским языком обучения
 | 8 % |
| 1. Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе
 | 8 % |
| 1. Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка
 | 1,5 % |
| 1. 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
 | 1,5 % |
| 1. Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка
 | 1 % |
| **II. Коэффициенты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников** |  |
| 1. За классное руководство: |  |
| По модельной методике оплаты труда: |  |
| - 1-4 классов  | 920 рублей |
| - 5-11 классов общеобразовательных учреждений | 1 380 рублей |
| По отраслевой системе оплаты труда: |  |
| - 1-4 классов  | 10 % |
| - 5-11 классов общеобразовательных учреждений | 15 % |
| В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50% |  |
| 2. За проверку тетрадей: |  |
| Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей | 8 % |
| Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:- по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике | 8 % |
| - по химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике | 5 % |
| В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере: |  |
| - по химии, физике, биологии, иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике | 5 % |
| В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50%.Преподавателям заочной формы обучения (отделений) дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится. |  |
| 3. Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, паспортизированными музеями: |  |
| - в общеобразовательных учреждениях по модельной методике  | 920 рублей |
| - в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда | 10 % |
| 4. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями): |  |
| - учителям по модельной методике  | 460 рублей |
| - учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения  | 5 % |
| 5. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы): |  |
| - по модельной методике | 920 рублей |
| - по отраслевой системе оплаты труда | 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), банщику, кухонному рабочему за работу в учреждениях, не имеющих водопровода и канализации | 5 % |
| 7. Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные | 5 % |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных учреждений системы

образования МР «Сунтарский улус

(район)»

 **Примерное Положение**

**о премировании работников муниципальных образовательных учреждений**

**МР «Сунтарский улус (район)»**

1.Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании РФ», Уставом образовательного учреждения.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников муниципальных образовательных учреждений.

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 учреждения.

3. Положение распространяется на работников муниципальных образовательных учреждений МР «Сунтарский 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 учреждениями.

6. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам:

6.1.Для общеобразовательных учреждений 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 ОГЭ в новой форме;

- положительная динамика доли выпускников, поступивших в учреждения 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 учреждения учащимися, обоснованных жалоб.

6.2. Для учреждений 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 учреждений 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 учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым 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 учреждения;

- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- 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 учреждения;

- обеспечение сохранности имущества учреждения.

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

9. Порядок определения премиальных выплат.

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

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбиляров, 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 учреждением.

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

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

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

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

9.6. Выплата премирования работников муниципальных образовательных учреждений производится ежемесячно

Лист согласования

к проекту решения сессии улусного Совета депутатов МР «Сунтарский улус (район)»

**«Об утверждении Положения оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования муниципального района «Сунтарский улус (район)» РС(Я)»**

Начальник МКУ МОУО Иванов А.И.

Замечания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зам.главы по С и МП Еремеев Г.М.

Замечания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зам.главы по ЭР и СП Васильев Б.С.

Замечания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Начальник УЭР Ефремова И.А.

Замечания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Главный специалист

по юридическим вопросам Н.Б. Саввинов

Замечания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_