

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
Уварова И.А.
«12» сентября 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОО ДО «СЮН»

Им Н.Н.

«12» сентября 2022г.

Приказ № 32 от 12 сентября 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципальной бюджетной образовательной организации
дополнительного образования
«Станция юных натуралистов»
Муниципального района
«Таттинский улус» (район)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МБОО ДО «Станция юных натуралистов» (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "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 2017г №290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 5 мая 2008 г. № 216н" Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";

- от 29 мая 2008 г. № 247н" Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессию рабочих";

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.07.2022г. №453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»;

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 №518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия);

- Постановлением Администрации муниципального района «Таттинский улус (район) Республики Саха (Якутия) от 03.08.2022года №211 «О мерах по реализации в 2022 году Указа президента Республики (Саха (Якутия) от 29 декабря 2018г. №310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024годы».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), муниципального бюджета МР «Таттинский улус (район)», а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизация неэффективных расходов:

- предусмотренных на оплату труда муниципальных казенных учреждений;

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

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- 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 Республики Саха (Якутия), муниципального бюджета МР «Таттинский улус (район)», предусмотренных на оплату труда работников бюджетных 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, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6667
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7781
2 квалификационный уровень	8247
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8606
2 квалификационный уровень	9121
3 квалификационный уровень	9636
4 квалификационный уровень	10151
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	11660
2 квалификационный уровень	12360
3 квалификационный уровень	13060

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

2.1.1. Размеры окладов педагогических работников организаций дополнительного образования детей устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8355
2 квалификационный уровень	8855
3 квалификационный уровень	9355
4 квалификационный уровень	9855

Примечание: действие пункта 2.1.1. Положения по истечении сроков уведомления работников об изменении условий трудовых договоров в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации признается утратившим силу.

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 и арктических улуса (районах);
- 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 муниципальных учреждений - субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 3 №67-1 надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

2.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.2.5, 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 - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональные знаки 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.

2.7. 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.

2.8. Учебно-вспомогательному персоналу, 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.

2.9. 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.

2.10. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.2.5, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры доплаты за работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени в размере 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

2.11. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 135 процентов.

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

2.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.15. 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 должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 900
	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. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени в размере 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.8. Работникам, занимающим общепрофессиональные 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.

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

3.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.11. В целях поощрения работников 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
Общеотраслевые профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общеотраслевые 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, в, руб.
Ассистент (помощник)	Приказ Мин труда России от 12 апреля 2017г. № 351н "Об утверждении профессионального стандарта Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалида 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 общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

почетное звание - до 10 процентов;

профессиональные знаки 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 засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени в размере 500 рублей.

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

Водителям 2-го класса - 10 процентов;

Водителям 1-го класса - 25 процентов.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность (Приложение №5) 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.

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

4.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

5.1. Заработная плата 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:

$Д_{Ор} = ЗП(О)_{ср} \times K$, где:

$Д_{Ор}$ - должностной оклад руководителя учреждения;

$ЗП(О)_{ср}$ - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K - 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 «Улусное управление образования» МР «Таттинский улус».

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.

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 определен в приложении №1 к настоящему Положению.

В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается МКУ «Улусное управление образования» МР «Таттинский улус» по представлению руководителя учреждения.

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

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.7. 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 средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

5.8. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений образования Таттинского района устанавливаются локальным актом МКУ «Улусное управление образования» МР «Таттинский улус».

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

6.7. 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

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

6.10. 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 (Приложение № 3).

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 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.

8.5. 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.

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

Учреждения дополнительного образования детей:

Педагогические работники

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	Педагогическим работникам дополнительного образования детей, реализующим дополнительные общеобразовательных программы для детей ограниченными возможностями здоровья	до 10 процентов
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1	Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные	до 5 процентов

**Положение
по распределению премиальной части ФОТ работникам
МБОУ ДО «Станция юных натуралистов»**

1. Общие положения

Положение определяет порядок распределения премиальных выплат работникам МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

Положение разработано в целях регламентации доплат из премиальной части Фонда оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», с Уставом МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

2. Основные понятия Положения

Система премиальных выплат работникам МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» включает в себя выплаты по результатам труда.

К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс методисты, педагоги дополнительного образования.

К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся документовед, завхоз, вахтеры, водитель, рабочие по обслуживанию здания и др.

3. Цели премирования

- повышение качества оказания образовательного и воспитательного процесса;

4. Основания для премирования

- основаниями премирования работников являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Критерии премирования работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов»

Наименование должности	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
Методисты	1. Высокий уровень организационно-методической работы, разработка методических материалов. 2. Вклад в развитие инновационной деятельности, разработка и реализация проектов; 3. Участие в разработке информационных материалов; 4. Организация диагностики, прогнозирования и планировании учебно-воспитательного процесса; 5. За участие в организационных вопросах мероприятий по плану учреждения; 3. Организация в улузе, республике эффективного	До 10 баллов по всем показателям: 10 баллов—высокая результативность 7 баллов—выше среднего 5 баллов - средние показатели 3 балла— ниже среднего 1 балл – низкие

	обмена опытом по направлению деятельности отдела, в том числе с использованием СМИ	показатели
--	--	------------

	4. Творческий подход, инициативность, креативность 5. Исполнительская дисциплина ответственность (качественное ведение документации, своевременное представление информации, отчетов и др.)	
Педагоги дополнительного образования	1. Сохранность численности детей объединений дополнительного образования. 2. Организация работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации; 3. Организация воспитательной работы с детьми, состоящих на учете ВШК, КДН, ПДН; 4. Организация работы с детьми с ограниченными возможностями; 5. Организация работы с родителями; 6. Повышение охвата массового участия воспитанников в различных мероприятиях по уровню; 7. Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, подготовка призеров конкурсов, выставок, конференций различного уровня. Примечание: на уровне: - внутриучрежденческого - улусного - зонального - республиканского - российского - международного 8. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения программы 8. Проведение занятий на высоком уровне: (применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) 9. Проведение мониторинга воспитанников за 3-5 лет; 10. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) 11. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) 12. Участие в общественной жизни учреждения	До 10 баллов по всем показателям

Вспомогательный персонал	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях 2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности 3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	До 10 баллов по всем показателям
	4. Обеспечение безопасной перевозки детей и работников, отсутствие ДТП, замечаний; 5. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории; 6. Принятие участия в подготовке и проведении мероприятий; 7. Принятие участие в совершенствовании технической оснащённости рабочего места; 8. Внесение предложений по совершенствованию работы обслуживающего персонала; 10. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций; 11. Участие в общественной жизни учреждения 12. Культура делового общения	

**Положение
о премировании по итогам работы за учебный год
работникам МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия выплаты премии по итогам работы за учебный год работникам МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также на повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление и выплата премий производятся на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

1.3. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета, а также учета фактически отработанного времени.

2. Условия начисления премии

2.1. Премия начисляется сотрудникам, которые полностью отработали в учреждении учебный год (с 1 января по 31 декабря).

2.2. Премия начисляется работникам, не отработавшим целого учебного года по следующим причинам:

- рождение ребенка, нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

Таким сотрудникам вознаграждение начисляется пропорционально отработанному времени.

2.3. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является результативность работы в конкурсах, соревнованиях за учебный год.

2.4 Премии выдаются в конце года, на основании приказа руководителя учреждения по результатам работы работников.

2.5. Премия не выплачивается в случае:

- нарушения работником трудовой дисциплины;
- неудовлетворительной работы;
- невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя о допущенном нарушении);
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

2.6. Размер премии работника учитывается от экономии фонда оплаты труда (ФОТ).

**Положение
начисления и выплаты надбавки
за интенсивность труда работникам МБОУ ДО «Станция юных
натуралистов» МР «Таттинский (район)».**

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Данное Положение регулирует порядок начисления и выплаты надбавки за интенсивность труда работникам МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».
- 1.2. Начисления и выплаты надбавки за интенсивность труда работникам МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливается штатным работникам в исключительных случаях завысокие производственные показатели.
- 1.3. Учреждение вправе устанавливать надбавку к окладу:
- за высокую профессиональную квалификацию;
 - за интенсивность труда;
 - за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.

2. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ

- 2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается отдельным штатным работникам в процентном соотношении к окладу ПКГ в пределах имеющихся финансовых ресурсов на соответствующий финансовый год.
- 2.2. Начисления и выплаты не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника. Включение средств на выплату указанной персональной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установления этой персональной надбавки конкретно каждому работнику учреждения.
- 2.2. Надбавка может быть снижена, либо отменена ранее установленного срока при невыполнении критериев ее выплаты, а также при отсутствии средств на эти цели.
- Критерии:
- за несоблюдение функциональных обязанностей;
 - за замечания, жалобы по выполнению работы;
 - за нарушение педагогической этики и дисциплинарные взыскания.

3. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ СРОКИ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ

- 3.1. Основанием для выплаты персональной надбавки является приказ директора учреждения.
- 3.2. Начисления и выплаты начисляется 1 числа месяца, следующего за месяцем учреждения персонального повышающего коэффициента приказом директора.
- 3.3. При перемещении работника на должность, по которой персональная надбавка не предусмотрена, выходит приказ об отмене выплаты персональной надбавки.
- 3.4. Персональная надбавка, установленная на учебный год при наличии средств, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.
- 3.5. Персональная надбавка, установленная в соответствии с настоящим Регламентом, относится к расходам организации на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.