

* 1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств муниципального бюджета МР «Амгинский улус (район)», а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:
* предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
	1. 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. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
	2. 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.
	3. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета МР «Амгинский улус(район)», предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, руб. |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 5 700 |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 6 652 |
| 2 квалификационный уровень | 7 051 |
| ПКГ «Педагогические работники» |
| 1 квалификационный уровень | 7 799 |
| 2 квалификационный уровень | 8 266 |
| 3 квалификационный уровень | 8 733 |
| 4 квалификационный уровень | 9 200 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» |
| 1 квалификационный уровень | 9 969 |
| 2 квалификационный уровень | 10 568 |
| 3 квалификационный уровень | 11 167 |

1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно­вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально­-квалификационных групп
	1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

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

* 1. 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 образовательных учреждений;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда.
	1. 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. 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.

* 1. Педагогическим работникам муниципальных 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.
	2. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно­вспомогательному 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.

* 1. 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.

* 1. 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 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.

* 1. 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.

* 1. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно­вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:
* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

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

* 1. Работникам может быть установлена персональная доплата (Приложение № 4).

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.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

* 1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
	2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
	3. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.
1. **Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих**
	1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада,Руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4757 |
| 2 квалификационный уровень | 4785 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 4865 |
| 2 квалификационный уровень | 4 944 |
| 3 квалификационный уровень | 5343 |
| 1. квалификационный уровень
 |  5582 |
| 1. квалификационный уровень
 |  5981 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 6061 |
| 2 квалификационный уровень | 6300 |
| 3 квалификационный уровень | 6779 |
| 1. квалификационный уровень
 |  7177 |
| 1. квалификационный уровень
 |  7975 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 8134 |
| 2 квалификационный уровень | 8374 |
| 3 квалификационный уровень | 8533 |

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

* 1. 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.
	1. 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. Надбавки за наличие ученую степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидаты 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.

* 1. 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-правого статуса предыдущего места работы.

* 1. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:
* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;
	1. Работникам, занимающим должности служащих, установлена персональная доплата (Приложение №4).

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.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

* 1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

* 1. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.
1. **Порядок и условия оплаты труда специалистов культуры**
	1. Оклады специалистов культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов специалистов бюджетных (казенных) учреждений культуры, искусства и кинематографии на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада) (в рублях) |
| Должности работниковведущего звена | 1 квалификационный уровень | 8 292 |
| 3 квалификационный уровень | 9 121 |

* 1. Настоящим Положением специалистам культуры устанавливаются ниже перечисленные надбавки:
* надбавка за категорию (профессиональное мастерство) для работников учреждений искусства;
* надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии;
* надбавка за специфику работы (знание и применение в работе иностранного языка);
* надбавка за выслугу лет;
* надбавка молодым специалистам;
* надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
* надбавка за интенсивность труда;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата.
	+ 1. Надбавка за квалификационную категорию для работников культуры:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется надбавка за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование категории | Размер надбавки(в процентах) |
| - главный  | до 100 |
| - ведущий  | до 80 |
| - высшей категории | до 60 |
| - первой категории | до 40 |
| - второй категории | до 20 |

* + 1. Надбавка за выслугу лет:

устанавливается специалистам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.

для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях:

Порядок определения стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование условия при выслуге лет | Размер надбавки(в процентах) |
| от 2 лет до 5 лет | до 10 |
| от 5 лет до 10 лет | до 15 |
| от 10 лет до 15 лет | до 20 |
| от 15 лет до 20 лет | до 25 |
| свыше 20 лет | до 30 |

* + 1. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада.
		2. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5%

Ученая степень доктора наук – до 10%

Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

Почетное звание – до 10%

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

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

* + 1. Специалистам культуры, непосредственно оказывающих государственные услуги, 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 его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:

профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);

высокая исполнительская дисциплина;

проявление инициативы и творческого подхода к работе;

знание и применение в работе компьютерной техники (программ)

показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

* + 1. За в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

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

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

* + 1. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему 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 и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

* 1. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего учебного года.

* 1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 7 настоящего Положения.
	2. Премиальные выплаты работникам учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 9 настоящего Положения.
1. **Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**
	1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада,Руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4173 |
| 2 квалификационный уровень | 4394 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 4757 |
| 2 квалификационный уровень |  4 932 |
| 3 квалификационный уровень | 5141 |
| 1. квалификационный уровень
 |  5316 |

* 1. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за выслугу лет;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда.
	1. 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. Надбавки за наличие почетного звания, профессиональных знаков 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.

* 1. 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-правого статуса предыдущего места работы.

* 1. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:
* за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;
	1. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

Водителям 2-го класса - 10 процентов;

Водителям 1-го класса - 25 процентов.

* 1. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата (Приложение №4).

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.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

* 1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

* 1. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
1. **Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих работников культуры**

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н, приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы  | Квалификационные уровни  | Размер оклада(должностного оклада)(в рубля) |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня  | 1 квалификационный уровень  | 4 173 |
| 2 квалификационный уровень | 4 394 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 757 |
| 2 квалификационный уровень | 4 932 |
| 3 квалификационный уровень | 5 141 |
| 4 квалификационный уровень | 5 316 |

6.2. Положением предусмотрено установление рабочим надбавок к окладу:

— надбавка за выслугу лет;

— надбавка почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

— надбавка за интенсивность труда;

— персональная доплата;

--- доплата за работу в сельской местности.

6.2.1. Надбавка за выслугу лет:

По общеотраслевым профессиям рабочих надбавка за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

— при выслуге лет от 6 месяцев до 5 лет — до 5 процентов;

— при выслуге лет от 5 до 15 лет — до 10 процентов;

— при выслуге лет свыше 15 лет — до 15 процентов.

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

6.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

отраслевой (ведомственный знак) — до 5%;

почетное звание — до 10%.

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

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

6.2.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда — до 100 процентов.

6.2.4. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему 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 и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

6.2.6. За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

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

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

6.3. Выплаты по надбавкам носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на процент надбавки или в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего учебного года.

6.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

6.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера
	1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.
	2. 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.

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Амгинское РУО».

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.
	2. В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается руководителя учреждения.
	3. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.
	4. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на основе тарификации на начало учебного года.
	5. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.
	6. 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 муниципального бюджета МР «Амгинский улус(район)»:
* в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.
	1. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Амгинское РУО» устанавливаются локальным актом МКУ «Амгинское РУО».
1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
	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.
	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.
	3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

* 1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
	2. 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.
	3. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.
	4. 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.
	5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.
	6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
	7. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении №4 к настоящему Положению.
1. Порядок и условия премирования работников учреждения
	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.
	2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам (Приложение №2).
2. Другие вопросы оплаты труда
	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.
	1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
	2. 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.
	3. 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.

 Приложение № 1

 к Положению об оплате труда работников

МБУДО «Амгинский ЦТР»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_\_\_\_\_

Перечень

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

Учреждения дополнительного образования детей:

Педагог дополнительного образования

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

МБУДО «Амгинский ЦТР»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

**МБУДО «Амгинский центр творческого развития**

**им.О.П. Ивановой– Сидоркевич»**

**1.Общие положения**

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из стимулирующей части Фонда оплаты труда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании» и Устава Учреждения.

1.2. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБУДО «Амгинский ЦТР им.О.П.Ивановой – Сидоркевич» (далее – Учреждение).

**2. Основные понятия Положения**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

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

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую - профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, администраторов, руководителей структурных подразделений, заместители директоров по административно хозяйственной деятельности, главные бухгалтера.

2.5. К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относят - уборщиков помещений, дворников, водителей, рабочих по обслуживанию здания, гардеробщиков, сторожей и др.

**3.Цели стимулирования**

– повышение качества оказания образовательного и воспитательного процесса;

**4.Основания для стимулирования**

4.1 Основаниями стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

**5.Виды стимулирующих выплат**

Виды стимулирующих выплат работникам определяются в соответствии с положением.

**6. Критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

6.1. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам и прочему персоналу являются:

6.1.1. Критерии качества результативности по итогам четверти, полугодия, учебного года:

- сохранение контингента воспитанников в объединениях от числа начала учебного года до 80%;

- участие обучающихся в улусных, региональных, общероссийских, международных научно-практических конференциях от числа воспитанников в объединениях;

- формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме;

6.1.2. Профессиональная компетентность:

- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- периодическое повышение квалификации не реже 1 раза в пять лет, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени;

- внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе;

- активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, за

достижение показателей здоровья учащихся, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся;

- постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через улусные, региональные, российские педагогические чтения, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.;

- участие педагога, методиста в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач с привлечением органов самоуправления учреждения, образовательного учреждения, педагогического сообщества;

- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;

6.1.3. Критерии интеграции и социализации обучающихся, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья:

- стабильное сохранение контингента обучающихся;

- количество выпускников, поступивших в высшие и средне-специальные учебные заведения на бюджетной основе по биолого-экологическому и сельскохозяйственному направлению;

- присутствие в числе контингента воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность;

6.1.4. Критерии удовлетворенности заказчиков образовательных услуг:

- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества;

6.1.5. Критерии социальной правовой защиты обучающихся:

- обеспечение и создание безопасных условий обучения.

**7. Критерии для установления стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу (водители, уборщики помещений, документовед, заведующий хозяйством, сторож):**

- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории, предпринимательской деятельности учреждения;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;

- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта и др. техники, обеспечение безопасности перевозки, отсутствие ДТП, замечаний.

**8. Стимулирование руководителя**

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии их выплат устанавливаются главным распределителем средств местного бюджета в соответствии с Положением о премировании руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципальных учреждений образования. Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям, заместителям руководителям и главным бухгалтерам устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

**9. Порядок определения стимулирующих выплат**

9.1. Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

9.2. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением образования, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.3. Распределение стимулирующей части осуществляется ежеквартально комиссией по премированию, образованной  ЦТР.

9.4. Стимулирующая часть выплачивается к заработной плате ежемесячно.

9.5. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Совет учреждения утверждает решение комиссии, директор ЦТР издает приказ о премировании.

9.6. Размеры и условия поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников, устанавливаются на основании разработанных данным

Положением критериев распределения согласно приложения.

9.7. Методика определения персонального размера стимулирующей части работнику за качество работы осуществляется по десятибалльной системе.

9.8. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определен коллективным договором.

9.9. При распределении стимулирующей части оплаты труда ФОТ учитывается 100% отработанный месяц. При наличии листа нетрудоспособности работы, или личного отгула за свой счет, стимулирование в эти дни не считается. Стимулирующая часть распределяется по отработанным дням. При нарушении трудового распорядка учреждения и за прогул без уважительной причины работнику стимулирование 100% не выплачивается.

**10. Регламент распределения Советом учреждения стимулирующей части заработной платы:**

10.1 Администрация учреждения готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов воспитанников по итогам четверти, полугодия, учебного года.

10.2. Родительский комитет готовит рейтинг педагогических работников по итогам опроса родителей.

10.3. Ученический совет готовит рейтинг педагогических работников по итогам опроса обучающихся.

10.4. Настоящее положение принимается Советом учреждения с участием профсоюзного комитета, утверждается руководителем учреждения.

Приложение №3

к Положению об оплате труда

МБУДО «Амгинский ЦТР»

 в сфере культуры

**Профессиональные квалификационные**

**группы работников культуры**

|  |
| --- |
|  |
| **Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"** |
| 1 квалификационный уровень  | костюмер;  |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»** |
| 1 квалификационный уровень  | звукооператор; |
| 3 квалификационный уровень | кинооператор;  |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

МБУДО «Амгинский ЦТР»

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 №\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**надбавки за интенсивность труда**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

**«Амгинский центр творческого развития им. О.П. Ивановой-Сидоркевич»**

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Данное Положение регулирует порядок начисления и выплаты надбавки за интенсивность труда работникам МБУДО «Амгинский ЦТР».
	2. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, за высокие производственные показатели.
	3. Персональная надбавка (доплата) за интенсивность труда устанавливается:

- за работу «Сетевой город»;

- за работу сайта;

- за работу в сфере закупок товаров ФЗ-44;

- за введение сайта bus.gov.ru;

- за ответственность и организацию работы по охране труда и противопожарной безопасности;

- за участие всероссийских, международных конкурсах;

- за высокие результаты участия в грантовых проектах;

- за проведение мероприятий по утвержденному плану мероприятий «Дорожной карты» по опорным центрам РС(Я).

 2. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА

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. . Надбавка за интенсивность труда не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника. Включение средств на выплату указанной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установления этой надбавки конкретно каждому работнику учреждения.

2.3. . Надбавка за интенсивность труда может быть снижена либо отменена ранее установленного срока при невыполнении критериев ее выплаты, а также при отсутствии средств на эти цели.

3.ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ

 НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА

3.1. Основанием для выплаты надбавка за интенсивность труда является приказ директора учреждения.

3.2. Надбавка за интенсивность труда начисляется с 1 числа месяца, следующего за месяцем утверждения персонального повышающего коэффициента приказом руководителя.

3.3. При перемещении работника на должность по которой надбавка за интенсивность труда не предусмотрена, выходит приказ об отмене выплаты надбавка за интенсивность труда

3.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на учебный год, при наличии средств, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

3.5. надбавка за интенсивность труда, установленная в соответствии с настоящим Положением, 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.