

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж
Культуры и искусств»

А.И. Васильева



Одобрено общим собранием
работников ГБПОУ РС(Я) «ЯККИИ»
«27» *марта* 2019г.
Протокол № *4* от «27» *03* 2019г.

Утверждаю:

Директор ГБПОУ РС(Я) «ЯККИИ»
З.Н. Никитин

Приказ Министерства культуры и
духовного развития Республики Саха (Якутия)
от «*26*» *02* 2019 г. № *49*

Приказ ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж
Культуры и искусств»

от «*27*» *марта* 2019 г. № *06-02/564-1*

**Положение
об оплате труда работников республиканских государственных учреждений
образования, подведомственных
Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)
ГБПОУ РС(Я) «Якутский колледж культуры и искусств»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

– Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных и муниципальных учреждений»;

– Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

– Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

– Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 05.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

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

- от 31.10.2017 № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

- от 09.11.2017 № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений»;

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников:

– государственных бюджетных (автономных), формируемых за счет средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ);
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры надбавок и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, и их заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, надбавки, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.7. Фонд оплаты труда государственных бюджетных (автономных) учреждений, формируется за счет средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. От доходов от приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда учреждениями направляются средства в размере не менее 30 процентов объема данных доходов.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала (основной персонал) общеобразовательных дисциплин, среднего профессионального образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада) (в рублях) |
|--|----------------------------|--|
| Учебно-вспомогательный персонал первого уровня | 1 квалификационный уровень | 5 700 |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 1 квалификационный уровень | 6 652 |
| | 2 квалификационный уровень | 7 051 |
| Педагогические работники | 1 квалификационный уровень | 7 799 |
| | 2 квалификационный уровень | 8 266 |
| | 3 квалификационный уровень | 8 733 |
| | 4 квалификационный уровень | 9 200 |
| Руководители структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | 9 969 |
| | 2 квалификационный уровень | 10 568 |
| | 3 квалификационный уровень | 11 167 |

2.3. Работникам образования могут быть установлены следующие надбавки и доплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

- надбавка за интенсивность труда;
- персональная доплата;

2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию может устанавливаться педагогическим работникам, учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;
- первая квалификационная категория – до 10 процентов;
- высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

Надбавка устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

2.3.2. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка устанавливается основным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по соответствующей специальности или должности. Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.3.2.1. Педагогическим работникам, указанным в пункте 2.2 настоящего Положения, надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах к окладу:

- при выслуге лет от 6 месяцев до 5 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

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

- при выслуге лет от 6 месяцев до 5 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

2.3.2.3. Работникам, указанным в пункте 2.3 настоящего Положения, устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 6 месяцев до 5 лет – до 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

2.3.3. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада.

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

2.3.4. Размеры надбавки за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия):

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак – до 5 процентов;
- почетное звание – до 10 процентов.

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.

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

2.3.5. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала 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 участия 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.

2.3.6. 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.

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

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.4. 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 календарного года.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

2.6. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 Положения.

2.7. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.1. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н, приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада) (в рублях) |
|--|----------------------------|--|
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4 757 |
| | 2 квалификационный уровень | 4 785 |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 865 |
| | 2 квалификационный уровень | 4 944 |
| | 3 квалификационный уровень | 5 343 |
| | 4 квалификационный уровень | 5 582 |
| | 5 квалификационный уровень | 5 981 |

| | | |
|---|----------------------------|-------|
| Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 6 061 |
| | 2 квалификационный уровень | 6 300 |
| | 3 квалификационный уровень | 6 779 |
| | 4 квалификационный уровень | 7 177 |
| | 5 квалификационный уровень | 7 975 |
| Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 8 134 |
| | 2 квалификационный уровень | 8 374 |
| | 3 квалификационный уровень | 8 533 |

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10-15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Положением устанавливаются следующие надбавки и доплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность;
- персональная доплата;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах).

3.2.1. Надбавка за выслугу лет.

По общепрофессиональным должностям служащих надбавка за выслугу лет применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих. В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности независимо от организационно-правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

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.

3.2.3. 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 процентов;
- ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- отраслевой (ведомственный знак) – до 5 процентов;
- почетное звание – до 10 процентов.

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.

3.2.4. Работникам, занимающим общепрофессиональные 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 его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия 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 должностных 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.

3.2.5. 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.

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

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

3.3. 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 календарного года.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

3.5. Премияльные выплаты общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 7 настоящего Положения.

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

4.1. 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 рублях) |
|---|----------------------------|--|
| 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 |

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим надбавок к окладу:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- надбавка почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- персональная доплата;

4.2.1. 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.

4.2.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в размерах:

водителям 1 класса – до 25 процентов

водителям 2 класса – до 10 процентов.

Водителям 1 и 2 класса по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20.05.2008 №248, выплата за классность не устанавливается.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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 участия 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.

4.2.5. 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.

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

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.3. 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 календарного года.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общетраслевым профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общетраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя:

не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

учитываются выплаты персональной доплаты и компенсационной доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

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

Конкретный размер кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», включая все источники финансирования.

5.4. Оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

5.5. К основному персоналу для расчета средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложению № 1.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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, автономных учреждений.

А также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 процентов от объема полученных от иной приносящей доход деятельности.

5.7. Порядок и критерии премирования руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), устанавливаются в соответствии с локальным актом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия).

5.8. Руководителю учреждения по решению Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) и его заместителям при наличии вакантной должности (включая замену на период очередных отпусков) разрешено совместительство в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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 осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

– за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, согласно приложению №2 настоящего Положения;

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Учреждение в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда, по результатам которой, с учетом мнения представительного органа работников согласно статье 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Размер выплаты 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.

6.8. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра.

Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.10. Выплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Учредитель определяет и перечисляет средства на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) для бюджетных и автономных учреждений, предусмотренные на премирование учреждений, при соблюдении следующих условий:

- сокращение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, соблюдения норм отраслевых положений, внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного контракта»;
- улучшения качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом;
- увеличения объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных/автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

7.3. Объем фонда премирования работников (за исключением руководителя и его заместителей) формируется на очередной финансовый год в процентном отношении к фонду оплаты труда, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (работ) бюджетных и автономных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполненную работу в учреждении.

При премировании рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.7. Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения, разработанного в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящим положением, с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением трудового коллектива и профсоюзных организаций. Для распределения премиальных выплат по итогам работы рекомендуется в учреждениях создавать комиссии.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-З № 475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами¹.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается учредителем.

8.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8.5. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии средств может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

поощрении Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

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

8.8. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников здравоохранения государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

¹ Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ («Собрание законодательства Российской Федерации», 17.06.1996, № 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений образования в сфере
культуры от __ февраля 2019 г. № __

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу
для расчета средней заработной платы и определения размеров
должностных окладов руководителей учреждений образования

Деятельность в сфере общего среднего образования

Педагогические работники.

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений образования в сфере
культуры от ___ февраля 2019 г. № ___

Размеры компенсационных выплат

| Наименование | Размер выплат |
|--|-----------------|
| <i>За специфику работы для основного персонала</i> | |
| Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе | до 8 процентов |
| <i>За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников</i> | |
| 1. За классное руководство: | |
| – 1-4 классов; | до 10 процентов |
| – 5-11 классов общеобразовательных учреждений; | до 15 процентов |
| – средних специальных учебных заведений. | до 15 процентов |
| <i>В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов</i> | |
| 2. За проверку тетрадей: | |
| – Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей | до 8 процентов |
| – Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: | |
| • по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике; | до 8 процентов |
| • по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике. | до 5 процентов |
| <i>В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов</i> | |
| 3. Учителям, преподавателям (старшим преподавателям), мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями) и паспортизированными музеями: | |
| – в школах и школах-интернатах, в средних специальных учебных заведениях; | до 10 процентов |
| – за заведование учебными мастерскими; | до 10 процентов |
| – при наличии комбинированных мастерских | до 10 процентов |
| 4. Преподавателям и старшим преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности. | |
| | до 10 процентов |