

Согласовано:

председатель профсоюзной
организации МОУ ИТЛ №24



Жуков В.Г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ ИТЛ №24 г.Нерюнгри



Жилин С.М.

Приказ №1149 от 30.12.2019г.

«_30_» декабря 2019 г.

«_30_» декабря_2019 г.

Изменение в Положение

по оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения - Информационно-технологический лицей № 24 г. Нерюнгри им. Е.А. Варшавского

На основании постановления Нерюнгринской районной администрации № 2175 от 30.12.2019г. о внесении изменений в постановление Нерюнгринской районной администрации от 17 января 2013 года № 40 «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Нерюнгринской районной администрации» вносятся изменения в положение об оплате труда.

Внести изменения в Положение по оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения - Информационно-технологического лицея № 24 г.Нерюнгри имени Е.А. Варшавского на основании постановления НРА № 2175 от 30.12.2019г.и читать его в новой редакции.

Положение
по оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения -
Информационно - технологического лицея № 24
г. Нерюнгри имени Е.А. Варшавского
(с изменениями , согласно постановления НРА №2175 от 30.12.2019г)

г.Нерюнгри 2019г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения - Информационно - технологического лицея №24 г.Нерюнгри имени Е.А Варшавского (далее учреждение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12);

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);

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

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

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

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

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 по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.03.2019 № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

приказом Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия):

- от 27.02.2019 № 01-07/266 «Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)»;

- положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования Нерюнгринского района, утвержденным постановлением Нерюнгринской районной администрации от 30.12.2019г № 2175

Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования «Новая система оплаты труда работников образования» (утв. Министерством образования и науки Российской Федерации 22.11.2007).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет всех источников финансирования, в том числе средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), бюджета муниципального образования «Нерюнгринский район»:

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

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1) расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) для педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике;

2) размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

3) виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования).

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты:

- стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

доплата за эксперимент;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

доплата за наличие ученой степени;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка молодым специалистам;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы за 9 месяцев;

премия по итогам работы за год;

- компенсационного характера:

е) выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда;

ж) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент;

надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

з) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплата за работу, не входящей в круг основных обязанностей;

4) условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

5) другие вопросы оплаты труда.

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

1.6. 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 на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. 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 и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.9. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), начисления месячной заработной платы производятся в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за третий квартал предыдущего года, в соответствии с ФЗ №463 от 27.12.2019г. ст.1 «О МРОТ».

1.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми), по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

1.11. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: 23 числа - за первую половину месяца, 8 числа следующего месяца - за вторую половину месяца.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ ИТЛ №24 г.Нерюнгри, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике

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

2.2. При распределении фонда оплаты труда в учреждении выделяется:

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому;
- фонд оплаты труда работников, обслуживающих бассейны.

2.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости*), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и подготовку к ним. Неаудиторная занятость педагогических работников включает

следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися, техника безопасности, обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся в период образовательной деятельности.

За счет средств общей части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится выплата за приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

2.4. За счет средств специальной части оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производятся:

- выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- выплата компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;

выплаты стимулирующего характера:

- доплата за наличие ученой степени;

- доплата за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за педагогический стаж работы;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок стимулирующего характера, премии по результатам работы.

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

$$O = O_1 + (O_1 \times \sum q), \text{ где:}$$

O - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

O_1 - оклад педагога на часы;

$\sum q$ - сумма надбавок.

$$O_1 = C_{\text{ТП}} \times Y \times H_{\text{ГР}} \times П \times 4,34, \text{ где:}$$

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$H_{\text{ГР}}$ - надбавка деления на группы;

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

4,34 - количество недель в месяце.

$$\sum q = H_{\text{КВ}} + H_{\text{приор}}, \text{ где:}$$

$H_{\text{КВ}}$ - надбавка квалификационную категорию;

$H_{\text{приор}}$ - надбавка за приоритетность предмета.

2.7. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

$$C = O \times \sum n_i + \sum D_j, \text{ где:}$$

С - сумма надбавок и доплат;

О - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

n_i - надбавки;

D_j - доплаты, установленные в абсолютной сумме.

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

$Z_6 = (O+C) \times PP$, где:

Z_6 - базовая заработная плата педагога;

О - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – сумма надбавок и доплат;

PP - выплаты по районному регулированию.

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

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТ}_O / k_{\text{ср.кат.}} \times 245}{(a_1 v_1 + a_2 v_2 + \dots + a_{11} v_{11}) \times 365}, \text{ где:}$$

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

ФОТ_O - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$k_{\text{ср.кат.}}$ - коэффициент средней квалификационной категории по учреждению, который рассчитывается, как частное от деления суммы размеров надбавок за квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей;

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

v_j - количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую учреждением при исчислении заработной платы, соответственно, и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и отдельные виды неаудиторная занятости.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

2.10. Учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах:

1-я группа – 15 процентов; 2-я группа – 10 процентов.

При этом количество предметов, отнесенных к 1 группе, не может превышать 25 процентов общего количества предметов, отнесенных ко 2 группе - не более 10 процентов. При отнесении предметов к группам по приоритетности и определении общего количества предметов преподавание в каждом из I - IV классов считается как отдельный предмет.

2.11. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности - 5 процентов;

- первая квалификационная категория – 25 процентов;

- высшая квалификационная категория – 50 процентов.

2.12. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык,) устанавливается в следующих размерах:

100 процентов – при количестве учащихся в группах до 13 человек;
78 процентов – при количестве учащихся в группах 14 человек;
67 процентов - при количестве учащихся 15 человек
56 процентов - при количестве учащихся в группах 16 человек;
50 процентов - при количестве учащихся в группах от 17 человек и выше.

2.13. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

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

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

почетное звание –920 рублей;
профессиональные знаки отличия –460 рублей;
отраслевой (ведомственный) знак отличия –460 рублей.

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

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия доплата применяется по одному (максимальному) основанию.

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

2.15. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам учреждения, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам учреждения, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.16. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена 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.

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

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

2.19. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников , учебно-вспомогательного персонала на основе профессиональных квалификационных групп

3.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5700
ПКГ «Педагогические работники»	

1 квалификационный уровень	8111
2 квалификационный уровень	8597
3 квалификационный уровень	9082
4 квалификационный уровень	9568

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- 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;
- надбавка за интенсивность труда
- доплата за эксперимент.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

3.5. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

- почетное звание –10 процентов;
- профессиональный знак отличия –5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия –5 процентов.

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

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

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

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

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

3.7. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

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

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

3.8. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, прекращается с момента прохождения ими обязательной

аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.9. 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.

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

3.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 и приложением № 3 настоящего Положения.

3.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда медицинского персонала на основе профессиональных квалификационных групп

4.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия для медицинских работников учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

4.2. Оплата труда медицинских работников включает в себя:

- размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», в соответствии с [приложением № 1](#) к настоящему Положению:

№	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), руб. по 01.06.2019	Размер оклада (должностного оклада), руб. с 01.06.2019
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	1 квалификационный уровень	9585	9968
	инструктор по гигиеническому воспитанию		

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

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема субсидии, предоставленной учреждению на выполнение муниципального задания предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных значениях.

4.5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за квалификационную категорию;
- 2) надбавка за выслугу лет (за продолжительность работы по специальности);
- 3) рекомендуемые надбавки за счет премиального фонда в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

- надбавка за интенсивность труда.

4.5.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

№ п/п	Наименование категории	Процент надбавки к должностному окладу
1	за вторую квалификационную категорию	5
2	за первую квалификационную категорию	10
3	за высшую квалификационную категорию	15

Присвоение квалификационной категории осуществляется согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 № 240н «Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4.5.4. Надбавка за выслугу лет (за продолжительность работы по специальности) устанавливается в следующих размерах;

Стаж по специальности:	Процент
от 0 до 5 лет	5
от 5 лет до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15

4.5.5. Надбавка за интенсивность труда отдельным работникам могут быть установлены с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении надбавки за интенсивность труда 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.

Предельный размер надбавки устанавливается не более 100 процентов.

Размер выплаты надбавки определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на размер надбавки.

4.5.9. 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 выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5.9. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

5.1. Размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКТ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4865
2 квалификационный уровень	4944
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6061

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда.

5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

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

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

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

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

5.8. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4173
2 квалификационный уровень	4394
ПКГ «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4757

6.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда.

6.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы в данном учреждении.

6.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации работников 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.

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

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

6.8. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и премий.

7.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

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

$ДО_p = ЗП(О)_{ср} \times K$, где:

$ДО_p$ – должностной оклад руководителя учреждения;

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

K – коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров средней заработной платы основного персонала. Размер кратности ежегодно устанавливается муниципальным органом управления образованием на основании расчетов учреждения.

7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений образования, формируемой из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) составляет:

- для руководителей учреждений в кратности до 4;
- для заместителей руководителя в кратности до 3,6;
- для главных бухгалтеров в кратности до 2,8.

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

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», в учреждениях устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

7.6. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера (кроме доплаты до минимального размера оплаты труда), районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, премии.

7.7. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на основе тарификации по состоянию на начало учебного года (на 1 сентября текущего года).

7.8. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждений, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, надбавок и доплат на сумму численности работников основного персонала учреждения.

Надбавки и доплаты, учитываемые при определении средней заработной платы работников основного персонала:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата до минимального размера оплаты труда.

7.9. При определении численности работников основного персонала учреждения учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, и численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

7.10. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (имеющий недельную нагрузку более нормы часов за ставку, или оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.11. Работник, работающий в учреждении на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, (имеющий недельную нагрузку менее нормы часов за ставку, либо принятый на неполную ставку) в численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально рабочему времени, установленному для него трудовым договором.

7.12. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

7.13. Размеры оклада главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя.

7.14. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, определенных на эти цели:

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

7.15. Порядок, критерии и размеры премирования руководителя устанавливаются муниципальными правовыми актами по согласованию с муниципальным органом управления образованием Нерюнгринского района.

7.16. Порядок, критерии и размеры премирования заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

7.17. Размеры премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются учреждением после согласования с органом управления образования Нерюнгринского района.

7.18. В случае наличия у руководителя, установленной учредителем педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта учреждения, регламентирующие премиальные выплаты.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. 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.

8.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), 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.

8.3 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании итогов специальной оценки условий труда рабочего места и отчета от 23.05.2018г. ООО "Службой аттестации рабочих мест " г.Новосибирск и Коллективного договора лица производят выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в месяц с начислением РК и северных надбавок согласно прилагаемого перечня должностей :

- учитель информатики и ИКТ - 12%
- мастер производственного обучения - 12%
- техник ЭВМ - 4%
- инженер ЭВМ - 4%
- уборщик служебных помещений - 4%
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений - 4%
- слесарь-сантехник - 4%
- слесарь-электрик - 4%
- кладовщик- 4%

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

8.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. 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.

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

Размер выплаты составляет:

- в размере 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 двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

8.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

8.9. Размеры компенсационных выплат работникам указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

9.3. В случае наличия у работника установленной руководителем учреждения дополнительной педагогической нагрузки или дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства и (или) совмещения должностей, то по совмещаемым должностям применяются нормы локального акта учреждения, регламентирующие премиальные выплаты.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В Нерюнгринском районе применяются:

- районный коэффициент - 1,7;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

10.3. 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 до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Профессиональные квалификационные группы

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, старший вожатый
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- организатор
3 квалификационный уровень	мастер производственного обучения, методист, педагог- психолог
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель начальных классов

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, техник-программист
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, специалист

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 4-5 разрядов, водитель, оператор хлораторной установки 4 разряда, слесарь-сантехник 4-5 разрядов.

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в муниципальных образовательных учреждениях)

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию

Приложение № 2

к Положению по оплате труда работников МОУ ИТЛ №24 г.Нерюнгри

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности «Образование», для определения размера должностного оклада руководителя
учреждения

педагогические работники.

Приложение № 3
к Положению по оплате труда работников МОУ ИТЛ №24 г.Нерюнгри

Размеры компенсационных выплат

№	Наименование выплат	Размер
1.	За специфику работы	
1.1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	10 процентов
2.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников	
2.1.	за классное руководство:	
	по модельной методике:	
	1 – 4 классов	920 рублей
	5 – 11 классов	1380 рублей
	По отраслевой системе оплаты труда:	
	1 – 4 классов	10 процентов
	5 – 11 классов	15 процентов
	В классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы, оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов	
2.2.	За проверку тетрадей:	
	учителям 1-4 классов	8 процентов
	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:	
	по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике	8 процентов
	по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике	5 процентов
	В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины:	
	по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике	5 процентов
	В классах (группа) с количеством учащихся менее половины установленной нормы, оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов. Преподавателям заочной формы обучения (отделений) дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.	
2.3.	Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, паспортизированными музеями:	
	в общеобразовательных учреждениях по модельной методике	920 рублей
	в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда	10 процентов
2.4.	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями)	
	учителям по модельной методике	460 рублей
	учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения	5 процентов