|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Муниципальный район****«ЛЕНСКИЙ РАЙОН»****Республики Саха** **(Якутия)** | Описание: Описание: maxis | **Саха Өрөспүүбүлүкэтин****«ЛЕНСКЭЙ ОРОЙУОНА»** **муниципальнай****оройуона** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |  **УУРААХ** |
| **г. Ленск** |  **Ленскэй к.** |
| **от «17» \_марта\_\_2025 года № \_\_01-03-189/5\_\_** |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Ленский район» Республики Саха (Якутия)** |

 В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 марта 2024 № 83 «О мерах по реализации в 2024 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы» и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия), постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 мая 2024 года № 203 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 года №518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 сентября 2024 г. № 441 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 марта 2024 г. № 83 «О мерах по реализации в 2024 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы» и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 22 октября 2024 г. № 493 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия), утвержденное постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года № 519», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от14 ноября 2024 г. № 547 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), утвержденное постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 521», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 ноября 2024 года № 594 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 23 декабря 2021 г. № 537 «Об утверждении нормативов финансирования на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, коэффициентов, учитывающих особенности организации и осуществления образовательной деятельности общеобразовательных организаций, методики расчета объёма субвенций и порядка предоставления и расходования субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 08 февраля 2023 г. № 50 «Об утверждении методики распределения и правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) местным бюджетам на финансирование мероприятий по обеспечению деятельности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от29 мая 2023 г. № 254 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 518», письмом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 24.12.2024 г. № 07/01-19/12372 «Рекомендации по применению постановлений Правительства Республики Саха (Якутия) № 83и № 441», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02 мая 2023 года № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Ленский район» Республики Саха (Якутия) согласно приложению к настоящему постановлению.

 2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»:

 2.1. Внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие Положение об оплате труда работников учреждения.

 2.2. Уведомить работников об изменениях условий трудовых договоров в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Обеспечить начисление месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за стаж работы в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

 2.4. Не допускать снижения уровня заработной платы работников, достигнутого в 2024 году при применении новых окладов.

 3. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 ТК РФ, обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного с 1 января 2025 года, с применением 3 (трех) процентов сверх минимального размера оплаты труда.

 4. Признать утратившим силу Постановление и.о. главы МО «Ленский район» от 16 мая 2023 года № 01-03-301/3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия)»;

 5. Главному специалисту управления делами (Иванская Е.С.) опубликовать данное постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте муниципального района «Ленский район».

 6. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

 7. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Барбашову А.С.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава** | **А.В. Черепанов** |

Приложение

к постановлению главы

от « » 2025 г.

№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательных учреждений МР «Ленский район», (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

(в ред. Постановления Правительства РС (Я) от 11.07.2024 № 940)

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.06.2021 №847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения»

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

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»; (ред. от 11.04.2022);

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 08 июля 2021 года № 237 «Об утверждении нормативов финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, в расчете на одного воспитанника в год, коэффициентов, учитывающих особенности организации и осуществление образовательной деятельности дошкольных образовательных организаций, методики расчета объема субвенции и порядка предоставления и расходования субвенции местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 марта 2024 № 83 «О мерах по реализации в 2024 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы» и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия);

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 мая 2024 года № 203 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 года №518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 сентября 2024 г. № 441 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 марта 2024 г. № 83 «О мерах по реализации в 2024 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы» и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия)»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 22 октября 2024 г. № 493 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия), утвержденное постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года № 519»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от14 ноября 2024 г. № 547 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), утвержденное постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 521»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 ноября 2024 года № 594 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 23 декабря 2021 г. № 537 « Об утверждении нормативов финансирования на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, коэффициентов, учитывающих особенности организации и осуществления образовательной деятельности общеобразовательных организаций, методики расчета объёма субвенций и порядка предоставления и расходования субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 08 февраля 2023 г. № 50 «Об утверждении методики распределения и правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) местным бюджетам на финансирование мероприятий по обеспечению деятельности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от29 мая 2023 г. № 254 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 518»;

 - Письмом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 24.12.2024 г. № 07/01-19/12372 «Рекомендации по применению постановлений Правительства Республики Саха (Якутия) № 83 и № 441»;

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

 - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

 - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

 - от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников».

- Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации:

- от 02 мая 2023 года № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

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

- от 9 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- письмом главы МО «Ленский район» Республики Саха (Якутия) от 08 октября 2024 года № 01-09-4875/4 «Ответ на обращение».

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;

 - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Настоящее Положение включает в себя основные элементы системы оплаты труда:

- расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ);

 - виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

 - виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

 - условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов, бюджета МР «Ленский район»:

- предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;

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

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике, по отраслевой системе оплаты труда;

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;

 - другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**1.6.** **Фонд оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений МР «Ленский район» формируется на календарный год исходя из:**

1.6.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.6.2. Общего объема субвенций, предоставляемых местным бюджетам из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) для осуществления органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Саха (Якутия) переданных им отдельных государственных полномочий по обеспечению деятельности отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (С) (Закон РС(Я) от 27.11.2014 г. 1383-З N319-V ст. 1)

1.6.3. Объема лимитов бюджетных обязательств на обеспечение выполнения муниципального задания в бюджетных общеобразовательных учреждениях за счет средств бюджета МР «Ленский район».

1.6.4. Объема лимитов бюджетных обязательств бюджета МР «Ленский район», предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

1.6.5. Соответствующих лимитов штатной численности в общеобразовательных учреждениях на очередной календарный год в соответствии с [перечнем](#P993) должностей **согласно приложению N 5** к настоящему Положению за счет средств бюджета МР «Ленский район»

1.6.6. Объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6.7. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального общеобразовательного учреждения МР «Ленский район» и включают в себя все должности работников учреждения в соответствии с единым квалификационным справочником (ЕКС) в пределах лимитов штатной численности, утвержденных учредителем; с учетом показателей по форме федерального статистического наблюдения "ОО-1" "Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования".

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

**1.7.** **Фонд оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений МР «Ленский район» формируется на календарный год исходя из:**

1.7.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.7.2. Объема лимитов бюджетных обязательств на обеспечение соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с [перечнем](#P1033) должностей **согласно приложению N 6** к настоящему Положению за счет средств бюджета МР «Ленский район";

1.7.3. Объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7.4. Штатное расписание утверждается руководителем муниципального дошкольного образовательного учреждения МР «Ленский район" и включает в себя все должности работников учреждения в соответствии с единым квалификационным справочником (ЕКС) в пределах лимитов штатной численности, утвержденных учредителем; с учетом показателей по форме федерального статистического наблюдения "85-К" "Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми".

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

**1.8.** **Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей МР «Ленский район" формируется на календарный год исходя из:**

1.8.1. Объема лимитов бюджетных обязательств на обеспечение соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с [перечнем](#P1091) должностей **согласно приложению N 7** к настоящему Положению за счет средств бюджета МР «Ленский район";

1.8.2. Объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8.3. Штатное расписание утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения дополнительного образования МР «Ленский район" и включает в себя все должности работников учреждения в соответствии с единым квалификационным справочником (ЕКС) в пределах лимитов штатной численности, утвержденных учредителем; в соответствии со статистической отчетностью "Сведения об учреждении дополнительного образования детей" по форме "1-ДО".

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

**2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике.**

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

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

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

- фонд оплаты труда работников интернатов при школе;

- фонд оплаты труда работников, обслуживающих бассейны;

- фонд оплаты труда работников, обслуживающих собственные котельные.

2.2. Фонд оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений МР «Ленский район", непосредственно осуществляющих учебный процесс по модельной методике учреждения, состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда состоит из общей и специальной:

Общая часть фонда оплаты труда составляет не менее 70 процентов общего фонда оплаты труда учреждения, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

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

2.2.2. Специальная часть составляет не более 25 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

За счет средств специальной части оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится:

- выплата компенсационного характера за специфику работы;

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

 - доплата за ученую степень;

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

 - надбавка за педагогический стаж;

 - надбавка молодым специалистам;

 - доплата за работу в сельской местности;

 - 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.

2.3. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

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

:

*О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

*О1 - оклад педагога на часы;*

*Σ q – сумма надбавок.*



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

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

*Нгр - надбавка деления на группы;*

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

*4,34 – количество недель в месяце.*

, где

*Нкв – надбавка за квалификационную категорию;*

*Нприор - надбавка за приоритетность предмета;*

2.5. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

, где

*С – сумма надбавок и доплат;*

*О – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

*нi – надбавки;*

*Дi – доплаты, установленные в абсолютной сумме*

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

 *Зб = (О+С)* х *РР*

*Зб – базовая заработная плата педагога;*

*О – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

*С- сумма надбавок и доплат;*

*РР – выплаты по районному регулированию.*

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

, где

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

*ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;*

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

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

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

*245 - количество дней в учебном году;*

*365 - количество дней в календарном году.*

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

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

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года. Стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-часа) не может быть увеличена за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.8. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах: 1-я группа –15 процентов; 2-я группа –10 процентов.

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

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

Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;

Первая квалификационная категория – до 25 процентов;

Высшая квалификационная категория – до 50 процентов.

2.10. Надбавка, учитывающая деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык в школах с русским языком обучения, русский язык в школах с якутским языком обучения), устанавливается в следующих размерах:

100 процентов - при количестве учащихся в группах до 7 человек в сельских населенных пунктах и до 13 человек – в городах;

78 процентов - при количестве учащихся в группах 8 человек в сельских населенных пунктах и 14 человек – в городах;

67 процентов – при количестве учащихся 15 человек в городах;

56 процентов – при количестве учащихся в группах 9 в сельских населенных пунктах и 16 – в городах;

50 процентов – при количестве учащихся в группах от 10 человек и выше в сельских населенных пунктах и от 17 человек и выше – в городах.

2.11. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени и количеству ставки – 500 рублей, как на основную ставку, так и на ставку по совмещению и совместительству.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

2.12. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как общий стаж работы по специальности (педагогическая деятельность) в образовательных учреждениях. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

2.13. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения. Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

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

Ученая степень кандидата наук – до 460 рублей;

Ученая степень доктора наук – до 920 рублей;

Почетное звание – до 920 рублей;

Профессиональные знаки отличия - до 460 рублей;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 460 рублей.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, доплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

2.15. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим среднее профессиональное или высшее педагогическое образование и педагогический стаж от 0 до 3 лет, независимо от возраста работника устанавливается в размере – до 75 процентов к окладу.

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

 2.16. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

 2.17. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 120 процентов.

2.18. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, **с учетом обеспечения финансовыми средствами.**

2.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **9** настоящего Положения.

2.20. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом **10** настоящего Положения.

2.21. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы педагогического персонала устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты, предусмотренные с применением 3 процентов сверх МРОТ производятся по фактически начисленной заработной плате работников с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат на основании распорядительных актов руководителей учреждений.

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп**

3.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям, педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования (общеобразовательные учреждения, учреждения дошкольного образования, прочие образовательные учреждения), руководителей структурных подразделений.

3.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размер должностного оклада, руб. |
| **ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»** (вожатый,помощник воспитателя, секретарь учебной части) |  7 477 |
| **ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель) |  8 727 |
| 2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму) |  9 250 |
| **ПКГ «Педагогические работники»** |  |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель) | 10 796 |
| 2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель) | 11 442 |
| 3 квалификационный уровень (воспитатель, воспитатель в интернате, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель) | 12 088 |
| 4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)) | 12 734 |
| **ПКГ «Руководители структурных подразделений»** |  |
| 1 квалификационный уровень(заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинета, лаборатории, отдела, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей) |  13 077 |
| 2 квалификационный уровень(заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта учебной (учебно-производственной) мастерской) |  13 862 |
| 3 квалификационный уровень (начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий), обособленного структурного подразделения образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования) |  14 647 |

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

3.3. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

 *-* надбавка за квалификационную категорию;

 *-* надбавка за ученую степень;

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

 - надбавка за педагогический стаж (педагоги);

 - надбавка за выслугу лет (учебно-вспомогательный персонал, руководители структурных подразделений);

 - надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей.

 - доплата за работу в сельской местности;

 - персональная доплата;

 - надбавка за интенсивность труда.

3.4. 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.

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

Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;

Первая квалификационная категория – до 10 процентов;

Высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

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

3.7. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 3.6, учебно- вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

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

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности в образовательных учреждениях. В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

3.9. Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения. Приказ муниципального образовательного учреждения об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

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

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

3.11. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим среднее профессиональное или высшее педагогическое образование и педагогический стаж от 0 до 3 лет, независимо от возраста работника устанавливается в размере – до 75 процентов к окладу.

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.

3.12. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 3.6, учебно- вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений за работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени и количеству ставки – 500 рублей, как на основную ставку, так и на ставку по совмещению и совместительству.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

3.13. Работникам устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

 3.14. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 120 процентов.

3.15. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, **с учетом обеспечения финансовыми средствами.**

3.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **9** настоящего Положения.

3.17. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом **10** настоящего Положения.

3.18. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы педагогов и учебно- вспомогательного персонала устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты, предусмотренные с применением 3 процентов сверх МРОТ производятся по фактически начисленной заработной плате работников с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат на основании распорядительных актов руководителей учреждений.

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

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней | Размердолжностногооклада, руб. |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |  |
|  1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, секретарь, архивариус) | 10 591 |
|  2 квалификационный уровень | 10 654 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**  |  |
|  1 квалификационный уровень(инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник- программист) | 10 832 |
|  2 квалификационный уровень ( заведующий хозяйством) | 11 006 |
|  3 квалификационный уровень(заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела) | 11 895 |
|  4 квалификационный уровень(специалист по охране труда) | 12 426 |
|  5 квалификационный уровень(заведующий мастерской) | 13 315 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**  |  |
|  1 квалификационный уровень(бухгалтер, документовед, инженер по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист) | 13 492 |
|  2 квалификационный уровень(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория – специалист второй категории) | 14 025 |
|  3 квалификационный уровень(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория – специалист первой категории) | 15 091 |
|  4 квалификационный уровень(должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование ведущий - ведущий специалист, контрактный управляющий) | 15 977 |
|  5 квалификационный уровень(главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера) | 16 776 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**  |  |
|  1 квалификационный уровень | 18 107 |
|  2 квалификационный уровень | 18 641 |
|  3 квалификационный уровень | 18 995 |

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

 *-* надбавка за ученую степень;

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

 - надбавка за выслугу лет;

- доплата за работу в сельской местности;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности или должности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

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

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

- период работы по специальности (профессии) или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

4.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени и ставки – 500 рублей, как на основную ставку, так и на ставку по совмещению и совместительству.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

4.7. Работникам, занимающим должности служащих устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

 4.8. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 150 процентов.

4.9. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, **с учетом обеспечения финансовыми средствами.**

4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.11.В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

4.12. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 ТК РФ, уровень заработной платы работников, отнесенных к должностям специалистов и служащих, и работников, не предусмотренных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты, предусмотренные с применением 3 процентов сверх МРОТ производятся по фактически начисленной заработной плате работников с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат на основании распорядительных актов руководителей учреждений.

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

5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней |  Размердолжностного оклада, руб. |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень(гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, кастелянша, кладовщик, кастелянша, кочегар,кухонный рабочий (подсобный рабочий), мойщик посуды, машинист (рабочий) по стирке и ремонту спец. одежды, ночная няня, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий1,2,3 квалификационный разряд по ЕТКС выпуск 1) |   9 290 |
|  2 квалификационный уровень(старший уборщик служебных помещений) |   9 781 |
|  **ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень(Водитель автомобиля, водитель трактора, слесарь- сантехник) 4,5 квалификационный разряд по ЕТКС |   10 591 |
|  2 квалификационный уровень(повар, водитель, слесарь- сантехник)6,7 квалификационный разряд по ЕТКС |   10 979 |
|  3 квалификационный уровень |  11 444 |
|  4 квалификационный уровень |  11 835 |

Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Профессиональный стандарт | Размер оклада, руб. |
| Ассистент (помощник)**ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»** | Приказ Минтруда России от 12.04.2017 № 351 н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья" **2 квалифицированный уровень** | 9 781 |

5.2. К окладу по соответствующим ПКГ устанавливаются следующие выплаты:

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

 - надбавка за выслугу лет;

- доплата за работу в сельской местности;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

5.3. 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.

5.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание – до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

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

От 0 до 3 лет – до 5 процентов;

От 3 до 5 лет – до 10 процентов;

Свыше 5 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы;

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

5.6. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени и ставки – 500 рублей, как на основную ставку, так и на ставку по совмещению и совместительству.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера).

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

водителям 2-го класса –10 процентов;

 водителям 1-го класса - 25 процентов.

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

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

 5.9. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 90 процентов устанавливается квалифицированным рабочим (повар, слесарь, сантехник, водитель (трактора, ассенизатора)).

5.10. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, **с учетом обеспечения финансовыми средствами.**

5.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **9** настоящего Положения.

5.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом **10** настоящего Положения.

5.13. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих (повар, слесарь, сантехник, водитель) устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты, предусмотренные с применением 3 процентов сверх МРОТ производятся по фактически начисленной заработной плате работников с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат на основании распорядительных актов руководителей учреждений.

**6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников в образовательных организациях**

 6.1. Размер окладов медицинских работников устанавливается на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  | Квалификационные уровни | размер оклада, руб. |
| Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня | 1 квалифицированный уровень (санитарка (мойщица)) | 11 045 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал  | 1 квалифицированный уровень (инструктор по гигиеническому воспитанию) | 14 501 |
| 2 квалифицированный уровень (Медицинская сестра диетическая) | 14 793 |
| 3 квалифицированный уровень (медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу) | 15 083 |
| 4 квалифицированный уровень | 15 372 |
| 5 квалифицированный уровень (старшая медицинская сестра ) | 15 663 |
| Врачи и провизоры | 2 квалифицированный уровень (Врачи-специалисты) | 25 983 |
| 3 квалифицированный уровень(врачи- педиатры) | 26 491 |
| Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) | 1 квалифицированный уровень | 29 549 |

 Повышение уровня должностных окладов произвести в пределах фонда оплаты труда на 31.12. 2024 года за счет пересмотра стимулирующей части (надбавка за интенсивность) заработной платы.

6.2. Медицинским работникам к окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

*-* надбавка за квалификационную категорию;

 - надбавка к окладу за выслугу лет;

 *-* надбавка за ученую степень;

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

- надбавка за интенсивность труда;

- доплата за работу в сельской местности;

6.3. 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 |

6.4. Медицинским работникам муниципальных учреждений надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

 6.5. Медицинским работникам устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах:

 Ученая степень кандидата наук – до 3 процентов;

 Ученая степень доктора наук – до 5 процентов

 6.6. Медицинским работникам устанавливается надбавка за почетные звания в следующих размерах:

 Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия), Российской Федерации – до 3 процентов;

 Почетное звание Республики Саха (Якутия) – до 3 процентов;

 Почетное звание Российской Федерации – до 5 процентов;

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

6.7. Медицинским работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

6.8. За работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени и ставки – 500 рублей, как на основную ставку, так и на ставку по совмещению и совместительству.

6.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **9** настоящего Положения.

6.10. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, **с учетом обеспечения финансовыми средствами.**

6.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом **10** настоящего Положения.

6.12. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы медицинских работников устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты, предусмотренные с применением 3 процентов сверх МРОТ производятся по фактически начисленной заработной плате работников с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат на основании распорядительных актов руководителей учреждений.

**7. Порядок и условия оплаты труда для работников культуры муниципальных учреждений**

 7.1. Заработная плата специалистов, должности которых относятся к работникам культуры, состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

 7.3. Оклады (должностные оклады) работников культуры муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада) (в рублях) |
|  Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 1 квалификационный уровень  |  8 105 |
| Должности работниковсреднего звена | 1 квалификационный уровень (заведующий костюмерной) |  8 922 |
| 2 квалификационный уровень | 9 814 |
| Должности работниковведущего звена | 1 квалификационный уровень(библиотекарь) | 12 980 |
| 2 квалификационный уровень | 13 760 |
| 3 квалификационный уровень (художник бутафор, художник конструктор) | 14 278 |
| 4 квалификационный уровень | 15 056 |
| 5 квалификационный уровень (художник по свету, художник оформитель) | 15 574 |
| Должности работников руководящего состава | 1 квалификационный уровень(звукорежиссер) | 15 812 |
| 2 квалификационный уровень(заведующий библиотекой, художественный руководитель) | 17 391 |
| 3 квалификационный уровень | 18 974 |

 Повышение уровня должностных окладов произвести в пределах фонда оплаты труда на 31.12. 2024 года за счет пересмотра стимулирующей части (надбавка за интенсивность) заработной платы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня (высококвалифицированный рабочий)  | 1 квалификационный уровень (машинист сцены) |  8 922 |

 7.4. Настоящим Положением работникам культуры устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

* Надбавка за квалификационную категорию;
* надбавка за выслугу лет;
* надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
* надбавка за интенсивность труда;
* доплата за работу в сельской местности;
* персональная доплата.

 7.5. Надбавка за квалификационную категорию для работников культуры, для которых предусмотрено должностное категорирование, устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих работников культуры, предусматривающие должностное категорирование.

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

7.6. Работникам культуры за выслугу лет устанавливается надбавка к окладу в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до10 процентов;

Свыше 15 лет – до15 процентов.

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

Стаж работы для установления надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки.

7.7. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам 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;

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

7.8. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объёмов 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 её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер надбавка за интенсивность труда - до 100 процентов.

7.9. Работникам культуры за работу в сельской местности устанавливается доплата в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени и ставки – 500 рублей, как на основную ставку, так и на ставку по совмещению и совместительству.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

7.10. Надбавки и доплаты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, **с учетом обеспечения финансовыми средствами.**

7.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом **9** настоящего Положения.

7.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом **10** настоящего Положения.

7.13. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников в соответствии со статьей 132 ТК РФ уровень заработной платы работников культуры устанавливается не ниже МРОТ с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты, предусмотренные с применением 3 процентов сверх МРОТ производятся по фактически начисленной заработной плате работников с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат на основании распорядительных актов руководителей учреждений.

**8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

8.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения МР «Ленский район» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу);

- за отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов;

- за почетное звание – до 10 процентов;

- за ученую степень кандидата наук – до 5 процентов;

- за ученую степень доктора наук – до 10 процентов;

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливается при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, ученую степень применяется **по основной работе** только по одному из оснований.

При наличии у работника почетного звания и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению.

Работникам, имеющим одновременно почетное звание, знак отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

ДОр = ЗП(О)ср х К, где

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

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

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

8.3. Коэффициент кратности устанавливается распоряжением главы МР «Ленский район».

8.4. Кратность должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
|  **Группа оплаты труда:** |  **Размер коэффициента** |
| В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда |  до 2 |
| В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда |  до 1,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда |  до 1,5 |
| В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда |  до 1,25 |

 8.5. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений приведены в приложении №4 к настоящему Положению»;

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

8.6.1. При этом изменение величины оклада руководителя учреждения осуществляется в следующих случаях:

1. Ежегодно в связи с изменениями в оплате труда основного персонала.

 2. Согласно решению учредителя, принимаемых в целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ, осуществляется индексация должностного оклада руководителя:

3. Если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решению учредителя произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетных учреждений с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения. При этом индексация оклада руководителя производится в размерах согласно решению учредителя одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4. Если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется лишь в том случае, если решениями учредителя вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала.

5. В случае если при повышении в учреждении окладов (должностных окладов), изменяется перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов), и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады) и ежемесячные выплаты.

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

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях определен в Приложении №1 к настоящему Положению.

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

8.9. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется по модельной методике на начало учебного года (на 1 сентября), по отраслевой системе оплаты труда за календарный год (на1 января), предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Постановлением и. о. главы от 04 октября 2018 № 01-03-857/8 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения МО «Ленский район»».

8.10. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, районного коэффициента, северных надбавок.

При наличии почетного звания, ученой степени, отраслевого (ведомственного) знака отличия, работникам устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу);

- за отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов;

- за почетное звание – до 10 процентов;

- за ученую степень кандидата наук – до 5 процентов;

- за ученую степень доктора наук – до 10 процентов;

Надбавка к окладу за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия, ученой степени устанавливается при условии, если трудовая деятельность работника осуществляется в соответствующей сфере, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, наличием отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавка к окладу за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия, ученую степень применяется **по основной работе** только по одному из оснований.

При наличии у работника почетного звания и отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) значению.

Работникам, имеющим одновременно почетное звание, знак отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

8.11. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера в общеобразовательных и дошкольных учреждениях 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), премирование руководителя и его заместителей в учреждении дополнительного образования детей «Сэргэ» осуществляется за счет средств бюджета МР «Ленский район»:

- в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

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

8.12. Премирование руководителей (за квартал, за год) осуществляется в соответствии с критериями оценки утвержденными Постановлением главы от 05.04.2024 г. № 01-03-200/4 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район»» и настоящим Положением.

8.13. Премирование руководителей производится на основании приказа начальника МКУ «РУО» в соответствии с представлением комиссии по премированию (далее Комиссия). Решение о выплатах подлежит обязательному согласованию с учредителем.

8.14. Комиссия по премированию и ее состав, создается и утверждается приказом начальника МКУ «РУО».

8.15. В своей деятельности комиссия руководствуется настоящим Положением об оплате труда, критериями оценки, утвержденными Постановлением главы от 05.04.2024г. № 01-03-200/4 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район»» и Положением о комиссии по премированию руководителей муниципальных образовательных учреждений МР «Ленский район» РС (Я) (Приложение №8)

8.16. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется по критериям оценки в соответствии с Положением о премировании работников соответствующего образовательного учреждения, утвержденным внутренним локальным актом.

8.17. Премирование руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится по результатам работы за квартал, пропорционально отработанному времени.

8.18. Премирование руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера по результатам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда, производится пропорционально отработанному времени. Остатки ассигнований ФОТ (заработная плата и премиальная часть) АУП по итогам года распределяются между руководителем, его заместителями, главным бухгалтером по согласованию с учредителем.

8.19. При привлечении руководителя, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера к административной или дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты не производятся.

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

9.1. 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.

9.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- за сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,

- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников,

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

9.3.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

9.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.5. 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.

9.6. За техническое обслуживание автомобиля водителям производится доплата в размере до 30 процентов от оклада за фактически отработанное время, в соответствии с настоящим Положением.

9.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 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.

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

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

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

**10. Порядок и условия премирования работников учреждения**

 10.1. 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:

 10.1.1. Для **образовательных учреждений общего образования** МР «Ленский район» премиальный фонд формируется ежегодно в размере не менее **5** процентов, от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда для всех работников учреждения, кроме педагогов и работников, чьи должности относятся к работникам культуры.

 а) Премиальный фонд педагогических работников образовательных учреждений общего образования МР «Ленский район» составляет не менее **7,8** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

 б) Премиальный фонд педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, логопед, психолог, инструктор ФК, педагог дополнительного образования и т.д.) общеобразовательных учреждений МР «Ленский район», реализующих программы дошкольного образования составляет не менее **13,0** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

 в) Премиальный фонд педагогических работников (педагог дополнительного образования) общеобразовательных учреждений МР «Ленский район», реализующих программы дополнительного образования детей (СОШ п. Пеледуй (ДДТ п. Пеледуй)), (СОШ п. Витим (ДДТ п. Витим)) составляет не менее **20,8** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

 г) Премиальный фонд работников, относящихся по должности к работникам культуры (библиотекарь, заведующий библиотекой) общеобразовательных учреждений МР «Ленский район» составляет не менее **5,2** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

д) Премиальный фонд педагогических работников (учителей), осуществляющих учебный процесс по модельной методике образовательных учреждений общего образования МР «Ленский район» составляет не менее **21,9** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

10.1.2. Для **дошкольных образовательных учреждений** МР «Ленский район» премиальный фонд формируется ежегодно в размере не менее 5 процентов для всех работников учреждения, кроме педагогов.

Премиальный фонд педагогических работников дошкольных учреждений составляет не менее **16,0** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

10.1.3. Для **учреждений дополнительного образования детей** МР «Ленский район» общий объём премиального фонда формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда и составляет не менее **5** процентов от фонда оплаты труда по штатному расписанию для всех работников, кроме педагогов.

а) Объем премиального фонда педагогических работников учреждений дополнительного образования формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда и составляет не менее **23,0** процентов от фонда оплаты труда по штатному расписанию»;

 б) Премиальный фонд работников, относящихся по должности к работникам культуры (заведующий костюмерной, машинист сцены, художник бутафор, художник конструктор, художник по свету, художник оформитель, звукорежиссер, художественный руководитель) учреждения дополнительного образования детей «Сэргэ» МР «Ленский район» составляет не менее **5,2** процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда;

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

10.3. Расчет размера заработной платы для исчисления ежемесячной, квартальной, годовой премии производится исходя из начисленного работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) должностного оклада и доплат к нему (стимулирующих и компенсационных выплат). Сумма премии увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Годовая премия выплачивается в абсолютном размере, сверх МРОТ работникам, заработная плата которых ниже регионального минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия).

10.4. Расходование средств премиального фонда в учреждении осуществляется на основании положения, утвержденного между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения. Положения о расходовании средств премиального фонда разрабатываются на основе положения о премировании работников муниципальных учреждений. Остатки ассигнований заработной платы по итогам года рекомендуется распределять в соответствии с правовыми актами учреждений между всеми работниками, **исключая руководителя, его заместителей и главных бухгалтеров.**

10.5. Премия за счет экономии фонда оплаты труда должна согласовываться с учредителем не только по административно-управленческому персоналу, но и по всем работникам учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

**11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;

 - процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

11.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с коллективным договором.

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

 11.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.

 11.6. В связи с принятием постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2019 года № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290» не допускается снижение уровня заработной платы работников муниципальных учреждений образования (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы), установленных до дня вступления его в силу, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

11.7 В целях реализации поощрения и материального стимулирования работников образования в связи с юбилейными датами работникам, включая руководителей и заместителей руководителя, которые отработали в системе образования муниципального района «Ленский район» Республики Саха (Якутия) 10 и более лет, в год наступления паспортного возраста, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет, выплачивается единовременное денежное поощрение в размере 57 471 рублей, в том числе НДФЛ – 7 471 рублей из бюджета МР «Ленский район»

Данная выплата осуществляется работникам, занимающим основную должность, исключая внешнее и внутреннее совместительство.

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

 Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных

 образовательных учреждений

 муниципального района

 «Ленский район»

**Перечень**

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

Общеобразовательные учреждения:

*Педагогические работники*

Дошкольные образовательные учреждения:

*Педагогические работники*

Учреждения дополнительного образования детей:

*Педагогические работники*

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

 **Компенсационные выплаты**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Наименование выплат** |  **Размер** |
| **I. За специфику работы:** |  |
| 1.За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития:Педагогам- психологамДругим работникам  | до 10процентовдо8 процентов |
| 2. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | до 10процентов |
| 3. Работникам, непосредственно работающим в интернатах, в общеобразователь-ных школах-интернатах | до 8 процентов |
| 4. Работникам общеобразовательных школ-интернатов, где созданы классы (группы),для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, непосредственно занятым в таких классах (группах):Педагогам- психологам Другим работникам | до 12процентовдо10 процентов |
| 5. За работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | до 10процентов |
| 6. За работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих условные наказания в виде лишения свободы. | до 25процентов |
| 7. За работу в образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима | до 5 процентов |
| 8. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | до 10процентов |
| 9. Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детскихотделениях больниц для взрослых | до 10 процентов |
| 10. Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | до 10 процентов |
| 11.Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе  | до 8 процентов |
| 12. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений среднего профессионального образования (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения | до 8 процентов |
| 13. Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе  | до 8 процентов |
| 14. Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных общеобразовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами за каждого ребенка | до 1,5процентов |
| 15. Учителям общеобразовательных учреждений (за исключением специальных (коррекционных) образовательных учреждений, (групп, классов) за часы работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого обучающегося | До 1,5процентов |
| 16. Педагогам- психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка | до 1 процента |
| 17. Учителям, преподающим языки коренных малочисленных народов Севера (эвенский, эвенкийский, чукотский, долганский, юкагирский) | до 10 процентов |
| 18. Воспитателям организаций дошкольного образования за работу в разновозрастных группах | до 5 процентов |
| 19. Педагогическим работникам дополнительного образования детей, реализующим дополнительные общеобразовательные программы для детей ОВЗ | до 10 процентов |
| **II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников** |  |
| 1.За классное руководство: По модельной методике:- 1-4 классов - 5-11 классов По отраслевой системе оплаты труда:- 1-4 классов - 5-11 классов общеобразовательных учрежденийВ классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов | до 920 рублейдо 1380 рублейдо 10процентовдо 15процентов |
| 2. За проверку тетрадей:Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей  Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:- по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике- по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механикеВ классах (группах) с количеством обучающихся 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 | До 8 процентовДо 8 процентовДо 5 процентов |
| 3. Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими и паспортизированными музеями:- в общеобразовательных учреждениях по модельной методике - в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда | до 920 рублейдо 10процентов |
| 4. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями)- учителям по модельной методике- учителям по отраслевой системе оплаты труда, преподавателям, мастерам производственного обучения | до 460 рублейдо 5 процентов |
| 5. Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы)- по модельной методике- по отраслевой системе оплаты труда | до 920 рублейдо 10процентов |
| 6. Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, лаборанту кабинета химии, уборщику помещений, повару, помощнику воспитателя, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды (белья), банщику, кухонному рабочему за работу в учреждениях, не имеющих водопровода и канализации | до 5 процентов |
| 7. Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные | до 5 процентов |

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

 **Положение**

**о премировании работников муниципальных учреждений**

1.Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом образовательного учреждения.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников муниципальных бюджетных, автономных, казенныхучреждений образования.

 1.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н)

1.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

 3. Положение распространяется на работников муниципальных образовательных учреждений МР «Ленский район».

 4. Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

 5. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с положением и дополняются учреждениями в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете на текущий год.

 Педагогические работники оцениваются не реже двух раз в год; оценку производит Управляющий совет учебного заведения по представлению администрации учреждения.

 Полученные результаты рассматриваются на заседаниях методических комиссий, которые формируют предложения о величине персональных доплат и надбавок каждому работнику. Эти предложения передаются на рассмотрение Управляющего совета и служат основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, для последующей аттестации работника, а также для индивидуальной коррекционной работы администрации с отдельными членами коллектива.

 На основании решения Управляющего совета администрацией учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов.

Предлагаемая оценка деятельности педагога позволяет отслеживать уровень его профессиональной компетенции, выявлять достижения и проблемы, переводить образовательное учреждение в режим развития инновационной деятельности; создавать обстановку заинтересованности членов коллектива в результативности своей профессиональной деятельности.

6. Основными критериями для установления выплат педагогическим работникам:

6.1.Для общеобразовательных учреждений критериями качества и результативности обучения и воспитания являются:

- качественный рост показателей по предмету, в том числе по итогам независимых тестирований, контрольных, итоговых работ;

- получение аттестатов всеми выпускниками 11-х классов, прошедшими государственную итоговую аттестацию в форме ЕГЭ;

- положительная динамика доли выпускников 11-х классов, сдавших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по сравнению с предыдущим годом;

- доля выпускников, получивших высокие баллы по итогам ЕГЭ и ГИА в новой форме;

- положительная динамика доли выпускников, поступивших в учреждения профессионального образования на бюджетной основе по сравнению с предыдущим годом;

- участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях республиканского, федерального и международного уровня;

- выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность;

- удовлетворенность обучающихся и родителей качеством образования;

- обеспечение и создание безопасных условий обучения;

- отсутствие правонарушений и нарушений Устава учреждения учащимися, обоснованных жалоб.

6.2. Для учреждения дополнительного образования детей критериями качества и результативности обучения и воспитания для педагогических работников являются:

- сохранение контингента обучающихся;

- разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ;

- участие педагогов и обучающихся в городских, районных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях республиканского, федерального и международного уровня;

- Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта;

- участие по благоустройству и озеленению города, поддержка волонтерского движения;

- участие в районных мероприятиях по улучшению экологического благополучия города, района.

- высокие показатели в развитии способностей детей;

- привлечение спонсоров для улучшения материальной базы учреждений и поддержки экологических мероприятий;

- участие в хозрасчетной деятельности учреждения;

-организация работы с детьми с ограниченными возможностями;

-охват дополнительным образованием воспитанников, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН.

- обеспечение и создание безопасных условий обучения;

-позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества;

6.3. Для учреждений дошкольного образования критериями качества и результативности обучения и воспитания являются для педагогических работников:

6.3.1. Выполнение плана детодней;

- результативная работа по адаптации воспитанников

6.3.2. Сохранение здоровья воспитанников:

-низкий уровень заболеваемости воспитанников

-эффективное использование на занятиях здоровьесберегающих технологий, профилактика гриппа и ОРЗ.

6.3.3. Высокие показатели в развитии способностей детей:

- показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации программ;

- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы;

- организация предметно-развивающей среды;

- высокое качество подготовки и проведения внутри садовских мероприятий;

- повышение уровня педагогического мастерства (курсы, посещение открытых мероприятий, самообразование).

6.3.4.Организация работы с детьми с ограниченными возможностями;

6.3.5. Позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества:

- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж детского сада, родителей, общественности;

7. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры.

Для данной категории работников могут быть использованы следующие критерии:

 - сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;

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

- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- качество обеспечения технического состояния автотранспорта, безопасности перевозок;

- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;

- участие в мероприятиях по энергосбережению;

- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения;

- обеспечение сохранности имущества учреждения.

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

9. Порядок определения премиальных выплат.

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

- 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбиляров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением.

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

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

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

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

 9.6. Критерии депремирования:

 - Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (периодические опоздания, прогулы, медосмотр);

 - Некачественное исполнение должностной инструкции (должностных обязанностей);

 - При нарушении санитарно – эпидемиологического режима;

 - Нарушение техники безопасности, пожарной безопасности в учреждении и на территории;

 - Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

 - Нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей на педагогический персонал (низкое качество УВР) и обслуживающий персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям);

 - За детский травматизм по вине работника;

 - За халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

 - За ошибки в ведении рабочей документации;

 - Отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ);

 - Невыполнение плана посещаемости детей;

 - Недостаточный контроль санитарного состояния;

 - Отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация;

 - При высокой заболеваемости детей, не связанной с массовыми заболеваниями (грипп);

 - Некачественное приготовление пищи в ДОУ;

 - Несвоевременное обеспечение сменяемости белья, нарушение СанПин при смене белья в ДОУ;

 - Нарушения в организации питания, нормах питания детей;

 - Низкая исполнительская дисциплина (неисполнение приказов).

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

**Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования**

 I. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя учреждения образования, установлено четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Условия** | **Количество****баллов** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (кроме обучающихся 8 вида)  | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета на группу | 10 |
| 3. Количество групп разной направленности:Группы компенсирующей направленности, группы оздоровительной направленности | из расчета на группу | 10 |
| 4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
| - в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| - в однопрофильных: |  |  |
| 5. Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника  | 1 |
|  | за работника, имеющегопервую квалификационную категорию | 0,5 |
|  | за работника, имеющеговысшую квалификационную категорию | 1 |
| 6. Наличие групп продленного дня  | За 1 группу 5 баллов | до 20 |
| 7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
|  | 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 8. Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) | до 100 чел. | до 20 |
|  | от 100 до 200 чел. | до 30 |
|  | свыше 200 чел. | до 50 |
| **9.**Удаленность образовательного учреждения от районного центра | до 50 км.от 50 до 100 км.от 100 км. и более | 51020 |
| 10. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях | из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов при наличии паспорта | за каждый класс | 10 |
| 12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортзала, спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и оснащенности) | за каждый вид | до 15 |
| 13. Наличие собственного оборудованного лицензионного медицинского кабинета или оздоровительно-восстановительного центра; столовой или организация самостоятельного питания  | за каждый вид | до 15 |
| 14. Наличие:-автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 15 |
| 15. Организация музея в школе при наличии паспорта  | находящихся на балансе образовательных учреждений | до 15 |
| 16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц, огородов (в дошкольных образовательных учреждениях) | за каждый видв дошкольных учреждениях за каждый вид | до 50до 20 |
| 17. Наличие собственных: котельной, прачечной, пищеблока, очистительных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 18. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника)при сохранении контингента | 0,5 |
| 19. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, музыкальный зал, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 20. Наличие нескольких удаленных зданий | за каждое здание | до 10 |
| 21. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 22. Наличие оборудованных кабинетов технологии, кабинетов химии и физики при наличии паспорта | за каждый вид | до 15 |

**II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей**

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений определяется не чаще одного раза в год приказом муниципального казенного учреждения «Районное управление образования» муниципального образования «Ленский район» на основании соответствующих документов, предоставляемыми руководителями образовательных учреждений, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального района «Ленский район» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным казенным учреждением «Районное управление образования» муниципального района «Ленский район»

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

- в дошкольных образовательных учреждениях на 1 января (в соответствии отчетом форы 85 –к);

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования – дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, - учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 10 двудневных – по 50 чел., 3 однодневных- по 200 чел., 2 четырехдневных – по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

 (800х5)+(200х3)+(50х10х2)+(200х3)+(400х2х4) = 25,7

365

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Муниципальное казенное учреждение «Районное управление образования» муниципального района «Ленский район»:

 2.7.1. Может относить учреждения образования на одну группу выше по оплате труда, если по расчетам объёмных показателей произошло снижение заработной платы руководителя и заместителей руководителя.

 2.7.2. Может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

**III. Группы по оплате труда для руководителей муниципальных учреждений**

**образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по**

**объемным показателям)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п |  Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов) |
| I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 2. | Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты | свыше 350 | до 350 | до250 | до 150 |

Кратность должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
|  **Группа оплаты труда:** |  **Размер коэффициента** |
| В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда |  до 2 |
| В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда |  до 1,75 |
| В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда |  до 1,5 |
| В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда |  до 1,25 |

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

Перечень

должностей работников муниципальных общеобразовательных учреждений

МР «Ленский район», оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета МР «Ленский район»

Административно-управленческий персонал

1. Заместитель директора по безопасности

2. Руководитель структурного подразделения (интернат при СОШ 3)

 **Учебно- вспомогательный персонал**

1. Помощник воспитателя (интернат при СОШ 3)

 **Педагогический персонал**

1. Воспитатель (интернат при СОШ 3)

 Общеотраслевые должности служащих

1. Специалист по охране труда

2. Контрактный управляющий

3. Заведующий хозяйством

 Общеотраслевые должности рабочих

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

2. Сторож (вахтер)

3. Повар

4. Кухонный (подсобный) рабочий

5. Кладовщик

6. Кастелянша

7. Мойщик посуды

8. Помощник повара

9. Машинист по стирке и ремонту белья (спецодежды)

10. Водитель (трактора)

11. Слесарь- сантехник

12. Кочегар

13. Истопник

14. Садовник

15. уборщик служебных помещений (интернат при СОШ 3)

16. Дворник (интернат при СОШ 3)

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

Перечень

должностей работников муниципальных дошкольных образовательных

учреждений МР «Ленский район», оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета МР «Ленский район»

 Общеотраслевые должности служащих

1. Заведующий хозяйством

2. Специалист по охране труда

3. Контрактный управляющий

 Общеотраслевые должности рабочих

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

2. Сторож (вахтер)

3. Повар

4. Кухонный (подсобный) рабочий

5. Кладовщик

6. Кастелянша

7. Мойщик посуды

8. Помощник повара

9. Машинист по стирке и ремонту белья (спецодежды)

10. Водитель (трактора)

11. Слесарь- сантехник

12. Кочегар

13. Истопник

14. Оператор хлорной установки

15. Швея

16. Грузчик

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

Перечень

должностей работников муниципальных учреждений дополнительного образования МР «Ленский район», оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета МР «Ленский район»

Административно-управленческий персонал

1. Директор

2. Заместитель директора по учебно- воспитательной работе

3. Заместитель директора по административно- хозяйственной части

 Педагогический персонал

1. Методист

2. Педагог дополнительного образования

3. Педагог организатор

4. Педагог-психолог

 **Учебно- вспомогательный персонал**

 1.Секретарь учебной части

 Общеотраслевые должности служащих

1. Делопроизводитель (документовед)

2. Техник- программист (системный администратор)

3. Заведующий хозяйством

4. Ведущий специалист по охране труда и технике безопасности

5. Специалист по кадрам

6. Контрактный управляющий

7. Ведущий инженер (техник)

8. Ведущий инженер- звукооператор

 Работники культуры

1. Заведующий костюмерной

2. Звукорежиссер

3. Художник - бутафор

4. Художник (оформитель, по свету)

5. Художник - конструктор

6. Машинист сцены

 Общеотраслевые должности рабочих

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

2. Сторож (вахтер)

3. Швея

4. Дворник

5. Уборщик производственных помещений

6. Озеленитель

7. Гардеробщик

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Ленский район»

 **Положение о комиссии по премированию руководителей муниципальных образовательных учреждений МР «Ленский район» РС (Я)**

 **1. Общие положения**

 1.1. Комиссия по премированию руководителей муниципальных образовательных учреждений МР «Ленский район» РС (Я) (далее – Комиссия) создаётся с целью обеспечения объективного и справедливого распределения выплат стимулирующей части заработной платы и премиальных выплат.

 1.2. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются руководителям приказом начальника МКУ «РУО» на основании решения Комиссии.

 1.3. Начальник создает необходимые условия для работы премиальной комиссии.

 **2. Компетенция комиссии**

 2.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и согласование критериев оценки, утвержденных Постановлением главы от 05.04.2024 г. № 01-03-200/4 «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций МО «Ленский район» РС (далее - Критерии), распределение стимулирующих выплат, установление соответствия результатов труда каждого руководителя данным критериям, установление размеров стимулирующих выплат в зависимости от объёмов финансирования.

 2.2. К компетенции Комиссии относятся следующие стимулирующие выплаты:

 - стимулирующие выплаты за определённый период времени (квартальные, годовые);

 - иных стимулирующих выплат.

 **3.Права комиссии**

 3.1. Комиссия вправе:

 - принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

 - запрашивать у начальника МКУ «РУО», руководителей учреждений, материалы, необходимые для принятия объективного решения.

 **4. Формирование, состав комиссии**

 4.1. Решение о создании премиальной комиссии, её персональный состав оформляются приказом начальника МКУ «РУО».

4.2. Начальник МКУ «РУО» входит в состав Комиссии. Представитель профсоюзного комитета учреждения делегируется в состав Комиссии в обязательном порядке.

 4.3. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

 **5. Основания принятия решений комиссией.**

 5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется принципами равноправия всех руководителей учреждений, поощрения по результатам труда.

 5.2. Не допускаются премиальные, стимулирующие выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, не предусмотренные Положением об оплате труда.

 5.3. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей данным Положением, Положением об оплате труда и другими нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда.

 5.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на календарный год.

 **6. Порядок работы комиссии**

 6.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежеквартально.

 6.2. В случае необходимости заседания Комиссии могут собираться в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, в зависимости от сроков выплат.

 6.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

 6.4. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

 6.5. Председатель Комиссии:

 - осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

 - вносит предложения по изменению состава Комиссии;

 - решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;

 - подписывает протокол Комиссии.

 6.6. Секретарь Комиссии:

 - принимает документацию от начальника МКУ «РУО», членов комиссии;

 - извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседания комиссии;

 - ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии;

 - формирует выписку из протокола заседания комиссии.

 - подписывает протокол Комиссии.

 6.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форма голосования – открытая.

 6.8. Член комиссии может быть выведен из ее состава досрочно в следующих случаях:

 - по собственному желанию, выраженному в письменной форме;

 -при изменении должности или места работы (увольнении).

 На основании протокола заседания с решением о выводе члена комиссии принимается решение о внесении изменений в состав комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в порядке, установленном в разделе 4 настоящего Положения.

 6.9. Предложения по премированию руководителей вносит начальник МКУ «РУО».

 6.10. Комиссия вправе затребовать от руководителя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

 6.11. Комиссия вправе изменить суммарную оценку руководителя в сторону уменьшения, увеличения в случае установления несоответствия представленной информации.

 6.12. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

 6.13. Начальник МКУ «РУО» издаёт приказ об установлении руководителям соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией в соответствии с Положением об оплате труда.

 6.14. В случае несогласия руководителя с решением Комиссии, он вправе в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив свои претензии. Основанием для подачи такого заявления могут быть факты нарушения норм установленных настоящим Положением и другими локально-нормативными актами учреждений, технические ошибки. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

 6.15. Комиссия обязана принять и в течение трех рабочих дней рассмотреть заявление руководителя, дать письменное разъяснение. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения, Комиссия принимает меры для устранения выявленных нарушений.

 6.16. При необходимости на заседания Комиссии могут приглашаться иные специалисты муниципального района «Ленский район».

 **7. Заключительные положения**

 7.1. Начальник МКУ «РУО» не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

 7.2. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

**Начальник МКУ «РУО» И.Н. Корнилова**