|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Администрациямуниципального района«Мирнинский район»Республики Саха (Якутия) |  | Саха Өрөспүүбүлүкэтин«Мииринэй оройуона»муниципальнай оройуонДьаhалтата |

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

г. Мирный

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_\_\_\_\_\_

**О внесении изменений в постановление районной**

**Администрации от 24.04.2019 № 0669 «Об утверждении**

**Положения об оплате труда работников муниципальных**

**образовательных учреждений МР «Мирнинский район» РС (Я)»**

В соответствии со статьями 132, 134 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановлений Правительства Республики Саха (Якутия) от 13.03.2025 № 93 «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 30.08.2022 № 518, от 13.03.2025 № 89 «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 30.08.2022 № 519 и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия):

1. Увеличить с 01 января 2025 года на 7,4 процентов фонд оплаты труда педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений общего и дополнительного образования детей, путем увеличения окладов (должностных окладов).
2. Увеличить с 01 января 2025 года на 7,4 процентов фонд оплаты труда медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений общего и дополнительного образования детей, путем увеличения окладов (должностных окладов) медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений общего и дополнительного образования детей за счет пересмотра выплат стимулирующего характера (надбавки за интенсивность труда и (или) премиального фонда).
3. Увеличить с 01 января 2025 года на 5,7 процентов фонд оплаты труда учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений путем увеличения окладов (должностных окладов).
4. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Мирнинский район» РС(Я), утвержденное постановлением районной Администрации от 24.04.2019 № 0669, следующие изменения:
	1. таблицу пункта 4.2. раздела 4 «Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп» изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

 4.2. таблицу подпункта 5.2.1 пункта 5.2 раздела 5 «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и медицинских работников в образовательных организациях» изложить в новой редакции в соответствии с приложением 2 к настоящему постановлению;

 4.3. таблицу подпункта 5.2.1 пункта 5.2 раздела 5 «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и медицинских работников в образовательных организациях» изложить в новой редакции в соответствии с приложением 3 к настоящему постановлению;

4.4. таблицу пункта 8.1. в разделе 8 «Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования детей и обособленных структурных подразделений (филиалов), финансируемых за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я) изложить в новой редакции согласно приложению 4 к настоящему постановлению;

1. Действие пунктов 4.1, 4.2, 4.4 настоящего постановления, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.
2. Действие пункта 4.3. настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2025 года.

 7. МКУ «Мирнинское районное управление образования» (Миронова Е.М.) довести настоящее постановление до подведомственных учреждений.

 8. Руководителям муниципальных образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС (Я):

 8.1. внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников;

 8.2. произвести перерасчет заработной платы в соответствии с настоящим постановлением;

9. Разместить настоящее постановление на официальном сайте МР «Мирнинский район» РС (Я) ([www.алмазный-край.рф](http://www.алмазный-край.рф)).

 10. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Администрации района Ширинского Д.А.

**Глава района А.В. Басыров**

Визы:

Первый заместитель Главы

Администрации района Д.А. Ширинский

Зам. Главы районной Администрации

по экономике и финансам Г.К. Башарин

Начальник КПУ Л.Ю. Маркова

Начальник УЭР М.Е. Качина

Начальник ОДиК А.Г. Пшенникова

Начальник МКУ «МРУО» Е.М. Миронова

*Рассылка: УЭР, МКУ «МРУО», ОО*

Исполнитель: МРУО

Тел/факс: 3-03-58

Приложение 1

к постановлению районной Администрации

№\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_\_г.

**Размеры должностных окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональных квалификационных уровней** | **Размер должностного оклада** |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 7 904 |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» |
|  1 квалификационного уровня  | 9 225 |
|  2 квалификационного уровня | 9 778 |
| ПКГ «Педагогические работники» |
|  1 квалификационного уровня  | 11 595 |
| 2 квалификационного уровня | 12 289 |
| 3 квалификационного уровня | 12 983 |
| 4 квалификационного уровня | 13 677 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» |
| 1 квалификационного уровня | 13 823 |
| 2 квалификационного уровня | 14 653 |
| 3 квалификационного уровня | 15 482 |

Приложение 2

к постановлению районной Администрации

№\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_\_г.

**Размер окладов медицинских и фармацевтических работников**

| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационные уровни** | **Размер оклада, руб.** |
| --- | --- | --- |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 квалификационный уровень | 15 574 |
| 3 квалификационный уровень | 16 200 |
| Врачи и провизоры | 2 квалификационный уровень | 27 906 |
| «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» с высшим профессиональным (немедицинским) образованием | 1 квалификационный уровень | 28 662 |

Приложение 3

к постановлению районной Администрации

№\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_\_г.

**Размер окладов медицинских и фармацевтических работников**

| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационные уровни** | **Размер оклада, руб.** |
| --- | --- | --- |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 квалификационный уровень | 18 765 |
| 3 квалификационный уровень | 19 518 |
| Врачи и провизоры | 2 квалификационный уровень | 36 766 |
| «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» с высшим профессиональным (немедицинским) образованием | 1 квалификационный уровень | 36 989 |

Приложение 4

к постановлению районной Администрации

№\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_\_г.

**Размеры должностных окладов педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования детей и обособленных структурных подразделений (филиалов), финансируемых за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС (Я)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональных квалификационных уровней** | **Размер должностного оклада** |
| ПКГ «Педагогические работники» |
|  1 квалификационного уровня  | 11 595 |
| 2 квалификационного уровня | 12 289 |
| 3 квалификационного уровня | 12 983 |
| 4 квалификационного уровня | 13 677 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» |
| 1 квалификационного уровня | 13 823 |

 Приложение к постановлению

Главы МР «Мирнинский район» РС(Я)

от «24» апреля 2019 г. №0669

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Мирнинский район» РС(Я)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МР «Мирнинский район» РС(Я) (далее-Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

* 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»;
* постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях Порядка исчисления средней заработной платы»;
* постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
* Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
* постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
* постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 23 декабря 2021 года № 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 объема 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»;

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

* постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

* приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
* от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
* от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
* от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификаций групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
* от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
* от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
* 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»;
* постановлением Главы района от 28 декабря 2016 года № 1571 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий МО «Мирнинский район» РС(Я)».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, мероприятий по оптимизации неэффективных расходов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера:

* предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;
* предоставленных муниципальным бюджетным и автономным учреждениям в виде субсидии на выполнение муниципального задания;
* централизованных главным распорядителем средств на премирование руководителей общеобразовательных организаций, распределяемых муниципальным Управляющим советом с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

* стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) для педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
* размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
* виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), согласно приложению 1 к настоящему Положению;
* 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 включает в себя:

* порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике;
* порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп;
* порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;
* порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
* порядок и условия оплаты труда руководителя общеобразовательных учреждений, заместителей руководителя, заработная плата которых финансируется из средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), местного бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я);
* порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений дополнительного образования детей и обособленных структурных подразделений (филиалов), МР «Мирнинский район» РС(Я), финансируемых за счет бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я)»;
* порядок и условия выплат компенсационного характера;
* порядок и условия премирования работников учреждения.

1.5. Перечень должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе:

1.5.1. к административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров;

1.5.2. к педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

1.5.3. отнесение работников к профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации об утверждении профессиональных квалификационных групп~~.~~

1.5.4. к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие работы высшей сложности, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования согласно приложению 3 к настоящему Положению.

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

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

1.8. Изменение размеров оплаты производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образования о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образования ученой степени доктора наук.

1.9. В малокомплектных общеобразовательных учреждениях, а также в общеобразовательных учреждениях до 110 учащихся рекомендуется применять отраслевую систему оплаты труда.

1.10. Стимулирующую часть фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, рекомендуется распределять в соответствии с Типовым Положением по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения.

1.11. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется в пределах, но не более лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) и бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я), выделяемых в течение календарного года на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям связанных с оказанием ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), объемов средств, централизованных главным распорядителем бюджетных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников данного учреждения.

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

1.12. Лимиты бюджетных обязательств, выделенных в течение финансового года на оплату труда работников муниципальных учреждений сверх утвержденных штатных расписаний и тарификационных списков, подлежат перераспределению либо возврату в доход бюджета соответствующего уровня.

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

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в учреждениях дополнительного образования устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 №2007)*

# 2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены в количестве 18 часов в неделю:

* учителям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
* преподавателям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
* педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
* тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в академических часах и включает проводимые уроки (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников[[1]](#footnote-1), которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому, в соответствии с медицинским заключением;
* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
* дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее – медицинские организации и организации социального обслуживания) (за исключением воспитателей, для которых установлена норма часов 25 часов и 36 часов);

36 часов в неделю - воспитателям, старшим воспитателям образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам; педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; мастерам производственного обучения; старшим вожатым; инструкторам по труду; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в [пунктах 2.1](#P126) - [2.2](#P144), сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.4. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, которым не может быть обеспечена в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

* учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
* учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения;
* учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

2.5. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.6. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с установленной нагрузкой на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 2.5 до конца учебного года выплачивается:

* заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
* заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
* заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения составляет 9 часов в неделю (360 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 9 часов в неделю, но не более 12 часов, устанавливается согласно нормативно-правовому акту МКУ «Мирнинское районное управление образования».

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей и заместителей руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

2.8. Педагогическим работникам, не предусмотренным в [подпунктах 2.1](#P126) и [2.2](#P144) настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме образовательных учреждений дополнительного образования детей);

36 часов в неделю:

* старшим воспитателям образовательных учреждений дополнительного образования детей;
* педагогам-психологам;
* методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;
* социальным педагогам, педагогам-организаторам;
* старшим вожатым;
* инструкторам по труду образовательных учреждений;
* преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений;
* инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;
* мастерам производственного обучения.

2.9. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Ставка заработной платы перечисленным ниже работникам выплачивается с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

 2.11. Преподавательская работа работников, указанных в [п. 2.11](#P189) настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике, заработная плата которых финансируется из средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия)**

1. 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. 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.
1. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости[[2]](#footnote-2).

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

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

1. За счет средств специальной части оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего 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 работы;
* надбавка молодым специалистам;
* доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
* 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.

1. Руководитель учреждения в обязательном порядке применяет доплаты компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда, надбавки за непрерывный стаж работы по специальности и доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных

знаков отличия в размерах, установленных настоящим Порядком в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.
2. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

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

* + 1. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = О1 + (О1 х ∑ q) :

*О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

*О1 - оклад педагога на часы;*

∑ *q – сумма надбавок;*

;

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

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

*Нгр- коэффициент деления на группы;*

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

*4,34 – количество недель в месяце.*

 ,где

*Hкв – надбавка за квалификационную категорию;*

*Hприор – надбавка за приоритетность предмета;*

* + 1. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

, где

*С – сумма надбавок и доплат;*

*О – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;*

н*i – надбавки;*

д*j – доплаты, установленные в абсолютной сумме.*

* + 1. 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.*

* + 1. 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 педагогического персонала, осуществляющего 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.

* + 1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана.

Надбавка за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Надбавка за приоритетность** | **Размер надбавки** |
| 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.

* + 1. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационная категория** | **Размер надбавки** |
| Соответствие занимаемой должности | до 5 процентов |
| Первая квалификационная категория | до 25 процентов |
| Высшая квалификационная категория | до 50 процентов |

* + 1. 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 и выше в сельских населенных пунктах и от 17 и выше в городах.

* + 1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надбавки, доплаты) устанавливаются всем педагогическим работникам образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты:
1. Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

До принятия Правительством Российской Федерации соответствующих нормативных правовых актов доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений Гособразования СССР», в размере:

* тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада;
* с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов оклада.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| За работу в улусах (районах), входящие в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов | 700,0 рублей |
| За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящие в состав Арктической зоны РС(Я) | 500,0 рублей |

За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

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

1. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Педагогический стаж** | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

1. Доплата за наличие ученой степени, почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| Ученая степень кандидата наук | до 460 рублей |
| Ученая степень доктора наук | до 920 рублей |
| Почетное звание | до 920 рублей |
| Профессиональное 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 выплата 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.

1. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 75 процентов.

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

5) Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс могут быть, установлены персональные доплаты:

а) в виде разницы между заработной платой (без учета премии), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премии) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

б) в виде дополнительной выплаты к заработной плате за счет средств АК «АЛРОСА» (ПАО), поступающих в бюджет МР «Мирнинский район» РС(Я) в рамках договора целевого финансирования на выплату дотации к заработной плате работникам образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС(Я) и МКУ «Мирнинское районное управления образования», принятым на работу до 01 января 1997 года. Порядок, размер и условия выплаты персональной доплаты регламентируются нормативным правовым актом районной Администрации. Список работников, которым устанавливается персональная доплата, утверждается приказом по учреждению на очередной календарный год.

На персональные доплаты, указанные в п.п. «а», «б», «г», «д» п.5, не начисляется районный коэффициент, северные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Персональная доплата, указанная в пунктах «а», «б» не учитывается при расчете единовременного размера премии и при расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций;

в) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения уровня заработной платы не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях: районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

г) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации уровня заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением 3% сверх данного размера. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

д) в виде дополнительной выплаты к заработной плате для обеспечения уровня заработной платы в соответствии с условиями, установленными трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), решением Мирнинского районного Совета депутатов. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

7) Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологии, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда до 120 процентов.

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

3.9. Педагогическим работникам также производятся премиальные выплаты по результатам труда в порядке, определяемом Положением о премировании работников общеобразовательного учреждения по распределению премиальной части фонда оплаты труда, утвержденным Управляющим советом учреждения.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.10. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отмены занятий по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата за это время не производится.

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

3.12. В целях поощрения работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, Положением о премировании работников, утвержденным Управляющим советом учреждения.

 **4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп**

* 1. Настоящий порядок распространяется на:

- педагогических работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс,

- педагогических работников учреждений, осуществляющих организацию летнего отдыха на базе общеобразовательной организации в лагерях отдыха дневного пребывания,

- педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям,

- педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования (общеобразовательные учреждения).

- педагогических работников по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций.

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 №2007)*

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессиональных квалификационных уровней | Размер должностного оклада |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 7 904 |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» |
|  1 квалификационного уровня  | 9 225 |
|  2 квалификационного уровня | 9 778 |
| ПКГ «Педагогические работники» |
|  1 квалификационного уровня  | 11 595 |
| 2 квалификационного уровня | 12 289 |
| 3 квалификационного уровня | 12 983 |
| 4 квалификационного уровня | 13 677 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» |
| 1 квалификационного уровня | 13 823 |
| 2 квалификационного уровня | 14 653 |
| 3 квалификационного уровня | 15 482 |

(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от № )

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

* 1. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
* надбавка за квалификационную категорию;
* надбавка за ученую степень;
* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за педагогический стаж;
* надбавка за выслугу лет;
* надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений;
* доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда.
	1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
	2. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационная категория** | **Размер надбавки** |
| Соответствие занимаемой должности | до 5 процентов |
| Первая квалификационная категория | до 10 процентов |
| Высшая квалификационная категория | до 20 процентов |

* 1. Педагогическим работникам муниципальных учреждений – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 г. Закон № 67-I надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в соответствии с указанным Законом.
	2. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.4.6, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** |
| Ученая степень кандидата наук | до 5 процентов |
| Ученая степень доктора наук | до 10 процентов |
| Почетное звание | до 10 процентов |
| Профессиональные знаки отличия | до 5 процентов |
| Отраслевой (ведомственный) знак отличия | до 5 процентов |

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Педагогический стаж** | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

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

* 1. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Выслуга лет** | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

* 1. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи образовательных учреждений, общего образования, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 75 процентов.

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

* 1. Педагогическим работникам, за исключением в п.4.6, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| За работу в улусах (районах), входящие в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов | 700 рублей |
| За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящие в состав Арктической зоны РС(Я) | 500 рублей |

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

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

4.13 Работникам могут быть установлены персональные доплаты:

 а) в виде разницы между заработной платой (без учета премии), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премии) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

 б) в виде дополнительной выплаты к заработной плате за счет средств АК «АЛРОСА» (ПАО), поступающих в бюджет МР «Мирнинский район» РС(Я) в рамках договора целевого финансирования на выплату дотации к заработной плате работникам образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС(Я) и МКУ «Мирнинское районное управление образования», принятым на работу до 01 января 1997 года. Порядок, размер и условия выплаты персональной доплаты регламентируются нормативным правовым актом районной Администрации. Список работников, которым устанавливается персональная доплата, утверждается приказом по учреждению на очередной календарный год.

 На персональные доплаты, указанные в п.п. «а», «б», «г», «д» п. 4.13, не начисляется районный коэффициент, северные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 Персональная доплата, указанная в пунктах «а», «б» не учитывается при расчете единовременного размера премии и при расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций.

 в) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения уровня заработной платы не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях: районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

 г) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации уровня заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением 3% сверх данного размера. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

 д) в виде дополнительной выплаты к заработной плате для обеспечения уровня заработной платы в соответствии с условиями, установленными трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), решением Мирнинского районного Совета депутатов. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

 е) в виде дополнительной выплаты к заработной плате может быть установлено ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 3 ноября 2020 г. № 331 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных Саха (Якутия), муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования организаций Республики».

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 №2007)*

 ж) в виде дополнительной выплаты к заработной плате может быть установлено ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 29 октября 2024 г. № 517 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Республики Саха (Якутия), муниципальных общеобразовательных организаций».

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от № )*

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда до 120 процентов.

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

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

 4.17. В целях поощрения работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, Положением о премировании работников, утвержденным Управляющим советом учреждения.

**5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и медицинских работников в образовательных организациях**

* 1. **Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.**
		1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональных квалификационных уровней** | **Размер должностного оклада****( в рублях)** |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
|  1 квалификационного уровня  | 11 195 |
|  2 квалификационного уровня | 11 262 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационного уровня | 11 450 |
| 2 квалификационного уровня | 11 634 |
| 3 квалификационного уровня | 12 573 |
| 4 квалификационного уровня | 13 135 |
| 5 квалификационного уровня | 14 074 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационного уровня | 14 261 |
| 2 квалификационного уровня | 14 825 |
| 3 квалификационного уровня | 15 952 |
| 4 квалификационного уровня | 16 888 |
| 5 квалификационного уровня | 17 733 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационного уровня | 19 140 |
| 2 квалификационного уровня | 19 704 |
| 3 квалификационного уровня | 20 078 |

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 02.04.2025 № 556)*

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

* + 1. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:
* надбавка за ученую степень;
* надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
* надбавка за выслугу лет;
* доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
* персональная доплата;
* надбавка за интенсивность труда.
	+ 1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образуют новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.
		2. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** |
| Ученая степень кандидата наук | до 5 процентов |
| Ученая степень доктора наук | до 10 процентов |
| Почетное звание | до 10 процентов |
| Профессиональные знаки отличия | до 5 процентов |
| Отраслевой (ведомственный) знак отличия | до 5 процентов |

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

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

* + 1. Надбавки к окладу за выслугу лег устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Надбавки за выслугу лет** | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

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

5.1.6 За работу в сельской местности и арктических улусах (районах устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| За работу в улусах (районах), входящие в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов | 700 рублей |
| За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящие в состав Арктической зоны РС(Я) | 500 рублей |

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

5.1.7 Работникам могут быть установлены персональные доплаты:

а) в виде разницы между заработной платой (без учета премии), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премии) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

б) в виде дополнительной выплаты к заработной плате за счет средств АК «АЛРОСА» (ПАО), поступающих в бюджет МР «Мирнинский район» РС(Я) в рамках договора целевого финансирования на выплату дотации к заработной плате работникам образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС(Я) и МКУ «Мирнинское районное управление образования», принятым на работу до 01 января 1997 года. Порядок, размер и условия выплаты персональной доплаты регламентируются нормативным правовым актом районной Администрации. Список работников, которым устанавливается персональная доплата, утверждается приказом по учреждению на очередной календарный год.

На персональные доплаты, указанные в п.п. «а», «б», «г», «д» п. 5.1.7. не начисляется районный коэффициент, северные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Персональная доплата, указанная в пунктах «а», «б» не учитывается при расчете единовременного размера премии и при расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций.

в) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения уровня заработной платы не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях: районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

г) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации уровня заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением 3% сверх данного размера. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

д) в виде дополнительной выплаты к заработной плате для обеспечения уровня заработной платы в соответствии с условиями, устанавливаемыми трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), решениями Мирнинского районного Совета депутатов. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 150 процентов.

5.1.9 Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

В целях поощрения работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, Положением о премировании работников, утвержденным Управляющим советом учреждения.

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

5.2.1 Размер окладов медицинских и фармацевтических работников, образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения к ПКГ в следующих размерах:

 с 01.01.2025 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационные уровни** | **Размер оклада, руб.** |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 квалификационный уровень | 15 574 |
| 3 квалификационный уровень | 16 200 |
| Врачи и провизоры | 2 квалификационный уровень | 27 906 |
| «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» с высшим профессиональным (немедицинским) образованием | 1 квалификационный уровень | 28 662 |

 с 01.04.2025 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа** | **Квалификационные уровни** | **Размер оклада, руб.** |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 квалификационный уровень | 18 765 |
| 3 квалификационный уровень | 19 518 |
| Врачи и провизоры | 2 квалификационный уровень | 36 766 |
| «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» с высшим профессиональным (немедицинским) образованием | 1 квалификационный уровень | 36 989 |

(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от № )

5.2.2 Медицинским работникам устанавливается следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.2.1 надбавка за квалификационную категорию;

5.2.2.2 надбавка к окладу за выслугу лет;

5.2.2.3 надбавка за ученую степень;

5.2.2.4 надбавка за почетное звание;

5.2.2.5 надбавка за интенсивность труда;

5.2.2.6 доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах).

5.2.3 Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационная категория** | **Размер надбавки** |
| Вторая квалификационная категория  | 5 процентов |
| Первая квалификационная категория | 10 процентов |
| Высшая квалификационная категория | 15 процентов |

5.2.4 Медицинским работникам надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Надбавка за выслугу лет**  | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

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

5.2.5 Медицинским работникам устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| Ученая степень кандидата наук | до 3 процентов |
| Ученая степень доктора наук | до 5 процентов |

5.2.6 Медицинским работникам устанавливается надбавка за почетные звания в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| 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.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.2.8 За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере пропорционально отработанному времени:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| За работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов | 700,0 рублей |
| За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) | 500,0 рублей |

5.2.9 С учетом условий труда работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения;

5.2.10 Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

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

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

* 1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональных квалификационных уровней** | **Размер должностного оклада ( в рублях)** |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационного уровня | 9 820 |
| 2 квалификационного уровня | 10 339 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» |
|  1 квалификационного уровня | 11 195 |
| 2 квалификационного уровня | 11 605 |
| 3 квалификационного уровня | 12 097 |
| 4 квалификационного уровня | 12 510 |

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 02.04.2025 г.№556)*

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

- надбавка за ученую степень;

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

- надбавка за выслугу лет;

- доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** |
| Почетное звание | до 10 процентов |
| Профессиональные знаки отличия | до 5 процентов |
| Отраслевой (ведомственный) знак отличия | до 5 процентов |

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Надбавки за выслугу лет** | **Надбавка** |
| От 0 до 3 лет | до 5 процентов |
| От 3 до 5 лет | до 10 процентов |
| Свыше 5 лет | до 15 процентов |

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

6.6. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование доплаты** | **Размер доплаты** |
| За работу в улусах (районах), входящие в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов | 700 рублей |
| За работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящие в состав Арктической зоны РС(Я) | 500 рублей |

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование надбавки** | **Размер надбавки** |
| Водителям 2-го класса | 10 процентов |
| Водителям 1-го класса | 25 процентов |

 6.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, могут быть установлены персональные доплаты:

а) в виде разницы между заработной платой (без учета премии), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премии) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

 б) в виде дополнительной выплаты к заработной плате за счет средств «АЛРОСА» (ПАО), поступающих в бюджет МР «Мирнинский район» РС(Я) в рамках договора целевого финансирования на выплату дотации к заработной плате работникам образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС(Я) и МКУ «Мирнинское районное управление образования», принятым на работу до 01 января 1997 года. Порядок, размер и условия выплаты персональной доплаты регламентируются нормативным правовым актом районной Администрации. Список работников, которым устанавливается персональная доплата, утверждается приказом по учреждению на очередной календарный год.

 На персональные доплаты, указанные в п.п. «а», «б», «г», «д» п. 6.8. не начисляется районный коэффициент, северные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 Персональная доплата, указанная в пунктах «а», «б» не учитывается при расчете единовременного размера премии и при расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций.

 в) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения уровня заработной платы не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях: районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

 г) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации уровня заработной платы работников, отнесенных к квалификационным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением 3% сверх данного размера. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

 д) в виде дополнительной выплаты к заработной плате для обеспечения уровня заработной платы в соответствии с условиями, устанавливаемыми трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), решениями Мирнинского районного Совета депутатов. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

 Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения;

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда –до 70 процентов.

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

6.11 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характеристика, предусмотренная разделом 9 настоящего Положения.

6.12. В целях поощрения работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, Положением о премировании работников, утвержденным Управляющим советом учреждения.

1. **Порядок и условия оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, заместителей руководителя, заработная плата которых финансируется из средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия)**

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

7.2. 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Коэффициент кратности для установления оклада и оклад руководителя устанавливается локальным нормативным актом МКУ «МРУО» на учебный год.

Размер окладов руководителей, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения на текущий календарный год утверждается локальным нормативным актом МКУ «МРУО».

7.3. При расчете средней заработной платы основного персонала, указанных в Приложении №2 к настоящему Положению, для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

7.4. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по модельной методике на основе тарификационного списка по состоянию на начало учебного года;

- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. Размер оклада заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 – 40 процентов ниже оклада руководителя.

7.6. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

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

в размере до 2 процентов средств, предусмотренных на оплату труда работников автономных, бюджетных учреждений, выделенных в рамках субсидии на выполнение муниципального задания.

7.7. Размеры премирования заместителей руководителя, порядок и критерии их выплат для муниципальных учреждений образования устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением об оплате труда муниципальных учреждений образования.

Конкретные показатели осуществления премирования заместителям руководителей устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

7.8. Премирование руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений производится не реже 4 раз в год (апрель, июль, октябрь, декабрь) за счет средств субвенции государственного бюджета Республики Саха (Якутия) на основании решения муниципального управляющего Совета МР «Мирнинский район» РС(Я) и приказом МКУ «Мирнинское районное управление образования» МР «Мирнинский район» РС(Я).

Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в течении года, распределяется в декабре текущего года на основании локально нормативных актов МКУ «МРУО».

7.9. Размер премирования руководителей устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем деления объема средств централизованного фонда премирования руководителей, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла.

7.10. Премирование руководителей производится по результатам работы за определенный период времени и может производиться единовременно за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи.

7.11. Премирование руководителей общеобразовательных организаций за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, осуществлять ежеквартально в размере до 10 %, но не более 50 000 рублей в месяц, от объема средств, поступающих от платной деятельности и направленных учреждением на оплату труда с начислениями во внебюджетные фонды.

Размер премиальной выплаты руководителю учреждения за организацию предоставления платных услуг устанавливается по согласованию с курирующим отраслевым управлением после предоставления отчета о фактическом поступлении средств от оказания платных услуг.

* 1. При привлечении руководителя к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств, премирование не производится.
	2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.
	3. Руководитель учреждения не представляется к премированию:
* при наличии у него дисциплинарных взысканий в отчетном периоде;
* при наличии фактов нецелевого использования средств, выявленных в отчетном периоде органами (должностными лицами) внешнего и внутреннего муниципального финансового контроля.

**8. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений дополнительного образования детей и обособленных структурных подразделений (филиалов), финансируемых за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я)**

 8.1. Настоящий порядок распространяется на:

 - педагогических работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

 - педагогических работников учреждений, осуществляющих организацию летнего отдыха на базе образовательных учреждений дополнительного образования детей и обособленных структурных подразделений (филиалов) в лагерях труда и отдыха.

* Размеры окладов педагогических работников общеобразовательных учреждений дополнительного образования детей и обособленных структурных подразделений (филиалов), руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональных квалификационных уровней** | **Размер должностного оклада** |
| ПКГ «Педагогические работники» |
|  1 квалификационного уровня  | 11 595 |
| 2 квалификационного уровня | 12 289 |
| 3 квалификационного уровня | 12 983 |
| 4 квалификационного уровня | 13 677 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» |
| 1 квалификационного уровня | 13 823 |

(в редакции Постановления Главы МО «Мирнинский района» от № )

К ПКГ «Руководители структурных подразделений» относятся: заведующий (начальник) структурного подразделения: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений, реализующих образовательную программу дополнительного образования детей.

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

8.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

8.2.1. надбавка за квалификационную категорию;

* + 1. надбавка за ученую степень;
		2. надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
		3. надбавка за педагогический стаж;
		4. надбавка за выслугу лет;
		5. надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений;
		6. персональная доплата;
		7. надбавка за интенсивность труда.
	1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
	2. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационная категория** | **Размер надбавки** |
| Соответствие занимаемой должности | до 5 процентов |
| Первая квалификационная категория | до 10 процентов |
| Высшая квалификационная категория | до 20 процентов |

* 1. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.4.6, руководителям структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** |
| Ученая степень кандидата наук | до 5 процентов |
| Ученая степень доктора наук | до 10 процентов |
| Почетное звание | до 10 процентов |
| Профессиональные знаки отличия | до 5 процентов |
| Отраслевой (ведомственный) знак отличия | до 5 процентов |

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Педагогический стаж** | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

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

 8.7. Руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Выслуга лет** | **Надбавка** |
| От 0 до 5 лет | до 5 процентов |
| От 5 до 15 лет | до 10 процентов |
| Свыше 15 лет | до 15 процентов |

* 1. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи образовательных учреждений общего образования, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 75 процентов.

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

* 1. Работникам могут быть установлены персональные доплаты:

 а) в виде разницы между заработной платой (без учета премии), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премии) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работы той же квалификации. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

б) в виде дополнительной выплаты к заработной плате за счет средств АК «АЛРОСА» (ПАО), поступающих в бюджет МР «Мирнинский район» РС(Я) в рамках договора целевого финансирования на выплату дотации к заработной плате работникам образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС(Я) и МКУ «Мирнинское районное управление образования», принятым на работу до 01 января 1997 года. Порядок, размер и условия выплаты персональной доплаты регламентируются нормативным правовым актом районной Администрации. Список работников, которым устанавливается персональная доплата, утверждается приказом по учреждению на очередной календарный год.

На персональные доплаты, указанные в п.п. «а», «б», «г», «д» п. 8.9. не начисляется районный коэффициент, северные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Персональная доплата, указанная в пунктах «а», «б» не учитывается при расчете единовременного размера премии и при расчете соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций.

в) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения уровня заработной платы не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в особых климатических условиях: районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

г) в виде дополнительной выплаты к заработной плате в целях обеспечения в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации уровня заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением 3% сверх данного размера персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

д) в виде дополнительной выплаты к заработной плате для обеспечения уровня заработной платы в соответствии с условиями, устанавливаемыми трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), решениями Мирнинского районного Совета документов. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях;

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда до 120 процентов.

* 1. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
	2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.
	3. В целях поощрения работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, Положением о премировании работников, утвержденным Управляющим советом учреждения.

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

* 1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплаты производятся с учетом районного коэффициента, северных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
	2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:
* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе 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.

Размеры компенсационных выплат работникам, оплата труда которым производится по отраслевой системе оплаты труда согласно приложению 1 настоящего Положения.

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

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

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий размер выплаты.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

* 1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149, 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.
	2. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
	3. Размер выплаты за совместительство должностей производится пропорционально отработанному времени по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно по каждой из них. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период).
	4. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.
	5. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.
	6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно статье 153 Трудового кодексу РФ.

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

* 1. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

* 1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
	2. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.
1. **Порядок и условия премирования работников, за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителя**

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

10.1. Премиальная часть фонда оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

10.2. Объем премиальной части фонда оплаты труда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной финансовый год:

10.2.1. не менее 5 процентов на оплату труда должностей работников, осуществляющих реализацию прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, оплата труда которых осуществляется за счет средств субвенций РС(Я) на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего в общеобразовательных организациях в соответствии перечнем должностей, указанных в постановлении Правительства Республики Саха (Якутия) от 23 декабря 2021 года № 537;

10.2.2. не менее 5 процентов на оплату труда работников образовательных организаций, учреждений дополнительного образования, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я), без учета доплаты до минимального размера оплаты труда работников.

10.3. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в течение года за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я), распределяется в декабре текущего года в размере не более двух месячных фондов оплаты труда работника.

10.4. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды премии:

10.4.1. премия по итогам месяца;

10.4.2. премия по результатам работы (квартал, год);

10.4.3. единовременные премии:

 - за выполнение особо важных и срочных работ;

 - персональная единовременная премия.

Премии устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены работникам только при наличии лимитов фонда оплаты труда на эти цели.

10.5. Размеры премии работникам учреждения, порядок и критерии их выплат для учреждений образования устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными приложением №4 к настоящему Положению и локальными Положениями об оплате труда, принятыми муниципальными учреждениями образования.

10.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда на основании локального нормативного акта учреждения, в соответствии с коллективным договором, положением о премировании работников, утвержденным Управляющим советом учреждения в пределах фонда оплаты труда на финансовый год.

(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 2025 № \_\_\_\_\_\_)

10.8. Персональная единовременная премия работникам образовательных организаций МР «Мирнинский район» РС(Я) может быть установлена на основании приказа МКУ «МРУО», в случае экономии средств целевого финансирования на выплату персональной доплаты, в соответствии с постановлением районной Администрации от 27 января 2022г. №96 «Положение о расходовании средств целевого финансирования, поступающих от АК «АЛРОСА» (ПАО) на выплату персональной доплаты к заработной плате работникам муниципальных учреждений МР «Мирнинский район» РС(Я)».

10.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10.10. Работникам учреждения не представляется к премированию при наличии у него дисциплинарных взысканий в отчетном периоде.

**11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1 В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате, за исключением персональных доплат, применяются:

11.1.1. районные коэффициенты;

11.1.2. процентные надбавки за стаж работы 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.

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

11.5. Работодатель обязан обеспечить начисление заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени

11.6. В случае начисления заработной платы работникам, оплата труда которых регулируется разделами 3-6 настоящего Положения. Отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые отношения), ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, данным категориям работников производиться компенсационная доплата для обеспечения минимальной государственной гарантии в области оплаты труда в соответствии с пунктом 11.5 настоящего Положения.

11.7. Индексация окладов руководителей и работников образовательных организаций, заработная плата которых финансируется за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), производится в порядке установленном трудовым законодательством, в сроки и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия).

Индексация заработной платы руководителей и работников образовательных организаций, финансирование которой производится за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я), в порядке установленном трудовым законодательством, в сроки и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами органа местного самоуправления МР «Мирнинский район» РС(Я).

Решение об индексации заработной платы принимается в составе решения Мирнинского районного Совета депутатов об утверждении (внесении изменений и дополнений) бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я) на очередной финансовый год и плановый период.

**12.Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования, заместителей руководителя, заработная плата которых финансируется за счет средств местного бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я)**

*(в редакции Постановления Главы МР «Мирнинский района» от 10.12.2024 № 2007)*

12.1.Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, процентной надбавки к заработной платы, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и премии.

12.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом применения коэффициента кратности к базовому окладу.

Базовый размер должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования составляет – 25 000,00 рублей. Базовый оклад руководителя учреждения устанавливается нормативным актом Учредителя.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается базовый размер должностного оклада с коэффициентом кратности на основании локальным нормативным актом МКУ «МРУО» на финансовый год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Коэффициент кратности для установления оклада и оклад руководителя учреждения дополнительного образования детей устанавливается локальным нормативным актом МКУ «МРУО» на финансовый год.

12.3. Размер оклада заместителя руководителя, руководителя структурных подразделений устанавливается на 10-40 процентов ниже оклада руководителя и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

12.4. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Размеры премирования заместителей руководителя, порядок и критерии их выплат для муниципальных учреждений образования устанавливаются в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными приложением №4 к настоящему Положению и локальными Положениями об оплате труда, принятыми муниципальными учреждениями образования.

12.6. Премирование руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования производится не реже 4 раз в год (апрель, июль, октябрь, декабрь) на основании решения муниципального управляющего Совета МР «Мирнинский район» РС(Я) и приказом МКУ «Мирнинское районное управление образования» МР «Мирнинский район» РС(Я).

12.7. Размер премирования руководителей устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем деления объема средств централизованного фонда премирования руководителей, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла. Порядок и условия распределения баллов установлены в соответствии с постановлением районной Администрации от 27.05.2015 №0445 «Об утверждении показателей и критериев результативности деятельности в муниципальных образовательных учреждениях».

12.8. Премирование руководителей производится по результатам работы за определенный период времени и может производиться единовременно за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи.

12.9. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в течении года за счет средств бюджета МР «Мирнинский район» РС(Я), распределяется в декабре текущего года в размере не более двух месячных фондов оплаты труда.

12.10. Премирование руководителей образовательных организаций за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляется ежеквартально в размере до 10 %, но не более 50 000 рублей в месяц, от объема средств, поступающих от платной деятельности и направленных учреждением на оплату труда с начислениями во внебюджетные фонды.

Размер премиальной выплаты руководителю учреждения за организацию предоставления платных услуг устанавливается по согласованию с курирующим отраслевым управлением после предоставления отчета о фактическом поступлении средств от оказания платных услуг.

12.11. При привлечении руководителя к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств, премирование не производится.

12.12. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

12.13. Руководитель учреждения не представляется к премированию:

- при наличии у него дисциплинарных взысканий в отчетном периоде;

- при наличии фактов нецелевого использования средств, выявленных в отчетном периоде органами (должностными лицами) внешнего и внутреннего муниципального финансового контроля.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений

МР «Мирнинский район» РС(Я)

**Компенсационные выплаты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплат** | **Размер****выплат** |
| **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-психологам;другим работникам | до 10 процентовдо 8 процентов |
| 2. За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | до 10 процентов |
| 3. Работникам, непосредственно работающим в интернатах общеобразовательных школ-интернатах и общежитиях учреждения среднего профессионального образования | 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-психологамдругим работникам | до 12 процентовдо 10 процентов |
| 5. За работу в учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  | до 10 процентов |
| 6. За работу в общеобразовательных учреждениях при удержаниях, исполняющие условные наказания в виде лишения свободы | до 25 процентов |
| 7. За работу в образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решение суда определено содержание в исправительных колониях строго режима или особого режима | до 5 процентов |
| 8. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья  | до 10 процентов |
| 9. Педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях 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.Преподавателям учреждений среднего профессионального образования (группах, отделениях) с нерусским языком обучения за часы занятий по русскому языку и литературе | до 8 процентов  |
| 13. 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 |
| 14. Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе | до 8 процентов |
| 15. Учителям общеобразовательных учреждений ( за исключением специальных(коррекционных) образовательных учреждений, групп, классов) за часы работы с обучающимися с ограниченными возможности здоровья и инвалидами, за каждого обучающегося | до 1,5 процентов |
| 16. Преподавателям и мастерам производственного обучения среднего профессионального образования за часы работы со студентами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого студента | до 1,5 процентов |
| 17. Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимся в социально опасном положении, за каждого ребенка | до 1 процента |
| 18. Учителям, преподающим языки коренных малочисленных народов Севера (эвенский, эвенкийский, чукотский, долганский, юкагирский) | до 10 процентов |
| 19. Педагогическим работникам дополнительного образования детей, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей ОВЗ | до 10 процентов |
| 20. Педагогам-психологам МОБУ ДО «ЦПМСС» выплата за работу на «телефоне доверия» | в размере 10 311 рублей |
|  |
| **II.** **Коэффициенты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников** |
| 1.За классное руководство:1.1. по модельной методике:- 1-4 классов - 5-11 классов общеобразовательных учреждений1.2. по отраслевой системе труда:- 1-4 классов- 5-11 классов общеобразовательных учрежденийВ классах с количеством учащихся менее половины установленной нормы оплаты за классное руководство производится в размере 50 процентов. | до 920 рублейдо 1380 рублейдо 10 процентовдо 15 процентов |
| 2.За проверку тетрадей:2.1.Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей2.2.Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:* по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике
* по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике.

В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины:* по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике

В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплаты 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 процентовдо 5 процентов |
| 3.Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, паспортизированными музеями:* в общеобразовательных учреждениях по модельной методике;
* в общеобразовательных учреждениях по отраслевой системе оплаты труда, учреждениях среднего профессионального образования
 | до 920 рублейдо 10 процентов |
| 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.Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности | до 10 процентов |
| 6.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 10 процентов |
| 7.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 |
| 8.Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные | до 5 процентов |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений

МР «Мирнинский район» РС(Я)

**Перечень**

 **должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу**

**Общеобразовательные школы:**

*- педагогические работники.*

**Учреждения дополнительного образования:**

*- педагогические работники.*

**Школы-интернаты:**

*- педагогические работники.*

**Центр психолого-медико-социального сопровождения:**

*- педагог-психолог;*

*- учитель-дефектолог;*

*- учитель-логопед;*

*- социальный педагог;*

*- врач-нарколог;*

*- врач невропатолог.*

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений

МР «Мирнинский район» РС(Я)

**Перечень**

**профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых для**

**выполнения важных и ответственных работ**

Водитель автомобиля;

газоэлектросварщик;

газосварщик;

слесарь, слесарь-сантехник, слесарь-электрик;

столяр;

повар;

электромонтер по обслуживанию электрооборудования.

*Примечания:*

*К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, выполняющие работы высшей сложности, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.*

 Приложение 4

к Положению об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений

МР «Мирнинский район» РС(Я)

**Типовое Положение**

**о премировании работников муниципальных учреждений образования**

1. **Общие положения**

1.1. Положение определяет порядок распределения премиальных выплат работникам муниципальных учреждений образования МР «Мирнинский район» РС(Я) за особые достижения в профессиональной деятельности в виде премий.

1.2. Настоящее Положение носит рекомендательный характер, разрабатывается учреждением самостоятельно согласно типу и виду учреждения.

1.3. Целью введения системы премий работникам является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных учреждений образования.

1. **Основные понятия Положения**

2.1. Система премиальных выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (премии).

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

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, педагога-психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, старшего вожатого, тренера-преподавателя и др.

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

2.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития об утверждении профессиональных квалификационных групп.

1. **Критерии для установления премий**

**педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу**

3.1. Основными критериями для установления премий педагогическим работникам общеобразовательных и специальных (коррекционных) учреждений и прочему педагогическому персоналу являются:

3.1.1. Критерии качества обученности (результативности) по итогам четверти, полугодия, учебного года:

* высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету, независимых тестирований, контрольных, итоговых работ;
* высокие результаты обучения чтению в начальных классах;
* удельный вес выпускников 11 (12) классов, преодолевших минимальный порог по обязательным предметам (математика базовый уровень, русский язык базовый уровень) по ЕГЭ;
* удельный вес выпускников 11-х классов, сдававших государственную итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по предметам по выбору, набравших балл выше республиканских, районных показателей;
* удельный вес выпускников 9-х классов, сдававших основной государственный экзамен, набравших балл выше республиканских, районных показателей;
* наличие призеров районных, региональных и общероссийских, международных предметных олимпиад от общего количества участников;
* участие обучающихся в районных, региональных, общероссийских, международных научно-практических конференциях от общего количества учащихся ОО.

3.1.2. Профессиональная компетентность:

* работа в пилотном режиме в рамках реализации федеральных, региональных и инновационных программ;
* своевременное повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие ученой степени;
* внедрение и использование новых педагогических, инновационных технологий, авторских программ в образовательном процессе;
* активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе;
* постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта через районные, региональные, российские педагогические чтения, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.;
* активное привлечение органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества к решению образовательно-воспитательных задач.

3.1.3. Критерии интеграции и социализации обучающихся (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья):

* стабильное сохранение контингента обучающихся;
* удельный вес выпускников 11 классов, поступивших в учреждения высшего и среднего профессионального образования;
* удельный вес трудоустроенных выпускников 11 классов из числа не поступивших в учебные заведения;
* выравнивание и коррекция знаний, педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно полезную деятельность.

3.1.4. Критерии удовлетворенности заказчиков образовательных услуг:

* позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества.

3.1.5. Критерии социальной правовой защиты обучающихся:

* обеспечение и создание безопасных условий обучения.

3.2. Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам учреждений дополнительного образования являются:

3.2.1. Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.):

* качество освоения программ;
* динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
* динамика личных достижений обучающихся.

3.2.2. Эффективность организации воспитательной деятельности:

* индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу;
* индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися;
* индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
* индивидуальная работа с детьми, состоящими на учете в КДНиЗП, ПДН, на внутришкольном учете;
* работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов);
* воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога.

3.2.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта:

* проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.

3.2.4.Участие в методической, научно-исследовательской работе:

* наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.

3.2.5. Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих):

* использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры, здоровье сберегающих технологий.

3.2.6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка:

* прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки;
* обучение по программе высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.

3.2.7.Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся:

* удовлетворенность деятельностью педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.8. Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся:

* сохранность контингента.

3.3. Дополнительные критерии - устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно и отражают специфику деятельности учреждения.

3.4. Обязательным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками. К существенным относятся нарушения Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за учебный год (или премиальный период, в котором на него было наложено взыскание). Кроме того, обязательным критерием является высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.).

1. **Критерии для установления премий административно-управленческому персоналу**

4.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.

4.2. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.

4.3. Выполнение образовательных программ, учебных планов в полном объеме.

4.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня.

4.5. Обеспечение контроля за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся и воспитанников.

4.6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, своевременность повышения профессиональной квалификации.

4.7. Результативность работы методических объединений образовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных, российских и международных мероприятиях.

4.8. Активное, результативное участие образовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских, международных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях, соревнованиях.

4.9. Удельный вес выпускников 11-х классов, поступивших в учреждения высшего и среднего профессионального образования.

4.10. Выравнивание и коррекция знаний, умений и навыков педагогически запущенных обучающихся и воспитанников, обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории в общественно полезную деятельность.

4.11. Активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности образовательного учреждения, в том числе в учебно-образовательном процессе (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий).

4.12. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса.

4.13. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала.

4.14. Использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности образовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года.

4.15. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

4.16. Обеспечение выполнения автономными и бюджетными образовательными учреждениями муниципальных заданий.

1. **Критерии стимулирования по профессиональным**

**квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала,**

**общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям**

**специалистов и служащих**

Для данных категорий работников могут быть использованы следующие критерии:

5.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме.

5.2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов.

5.3. Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке).

5.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий, помещений, кабинетов.

5.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.

5.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

1. **Порядок установления премий**

6.1. Премиальная часть фонда оплаты труда на уровне образовательных учреждений распределяется следующим образом:

* до 5% составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров, ~~не работающих в школе~~ ~~пенсионеров,~~ оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;
* 95% и более фонд, который распределяет Управляющий совет, обеспечивающий управление общеобразовательным учреждением, на основании перечня показателей эффективности работников.

Конкретное соотношение фонда руководителя и остального премиального фонда определяется решением Управляющего совета учреждения.

6.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных учреждений, и средства субсидий на выполнение муниципального задания, 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.

6.3. Распределение выплат по результатам труда премиальной части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим управления общеобразовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения.

6.4. Управляющий совет образовательного учреждения, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении премиальной части фонда.

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

1. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [↑](#footnote-ref-1)
2. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и подготовку к ним. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися, техника безопасности, работа с родителям и, обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся в период образовательного процесса [↑](#footnote-ref-2)