



РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
«БАУНТОВСКИЙ ЭВЕНКИЙСКИЙ РАЙОН»  
МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ

БУРЯД РЕСПУБЛИКА  
МУНИЦИПАЛНА БАЙГУУЛАМЖА  
«БАУНТЫН ЭВЕНКЫН АЙМАГ»  
НЮТАГАЙ ЗАХИРГААН

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ТОГТООЛ**

« 25 » 05 2018 г № 176

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МО «БАУНТОВСКИЙ ЭВЕНКИЙСКИЙ РАЙОН»**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ, согласно приказа №227 от 21.02.2018г в целях гарантированного повышения заработной платы педагогических работников, своевременного начисления и выплаты заработной платы работникам подведомственных учреждений, постановляю: В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дошкольного образования постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дошкольного образования МО «Баунтовский эвенкийский район».
2. Считать утратившим силу постановление местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» от 04.12.2015 N 281 "Об утверждении Положсния об оплате труда работников муниципальных учреждений дошкольного образования МО «Баунтовский эвенкийский район».
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2018 года
4. Муниципальным учреждениям дошкольного образования привести в соответствие штатные расписания и согласовать их с финансовым управлением местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район»
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» Бакуменко О.В.

Глава-Руководитель  
Местной администрации  
МО «Баунтовский эвенкийский район»

Ковалев Н.П

Исп: А.Д.Эрдэниева  
Тел: (830153)41444



Утверждено Постановлением  
Местной администрации  
муниципального образования  
«Баунтовский эвенкийский район»  
№ 146 от «25» 08. 18 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МО «БАУНТОВСКИЙ ЭВЕНКИЙСКИЙ РАЙОН»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений дошкольного образования (далее - учреждений) и является основой для разработки локальных нормативных актов об оплате труда учреждений, разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 N 620 "Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета", приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.04.2015 N 972 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия».

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих и иных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности всех групп персонала, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ) с применением повышающих коэффициентов; порядок, условия установления и рекомендуемый размер выплат компенсационного и стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район», настоящим Положением.

1.9. При разработке учреждениями и внесении изменений в положения об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

1.10. Месячная заработная плата работника не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом, если он полностью отработал за месяц норму рабочего времени и выполнил нормы труда(трудовые обязанности).

1.11. Если установленная работнику заработная плата за месяц окажется ниже МРОТ, установленного федеральным законом РФ, работнику назначается доплата до МРОТ, установленного федеральным законом РФ.

## **2. Основные условия оплаты труда работников.**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район»;
- д) нормативных правовых актов Местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район» об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения представительного органа работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета всех уровней и средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.6. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) преподавательской (учебной работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Объем учебной нагрузки работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

2.7. Положением об оплате труда предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов (в процентах) к окладам, которые подразделяются на:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за образование для педагогических работников, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- коэффициенты рабочим, имеющим разряды согласно Единого тарифно – квалификационного справочника и выполняющим работы, предусмотренные разрядами;
- коэффициенты уровня управления руководителям учреждения, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заведующим столовой, заведующим библиотекой, заведующим хозяйством, старшим мастерам в зависимости от объема и сложности выполняемой ими работы;

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладам приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8.1. Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент.

2.8.2. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим, работникам, прошедшим аттестацию.

2.8.3. При наличии у педагогического работника одновременно двух квалификационных категорий, повышающий коэффициент не суммируется, а устанавливается по более высокой квалификационной категории.

2.8.4. При занятии руководителем, заместителями руководителя педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию выплачиваются отдельно по каждой занимаемой должности присвоенной аттестационной комиссией соответствующую занимаемой должности.

2.8.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией и не применяется со дня истечения срока действия квалификационной категории.

2.8.6. Коэффициент за образование для работников, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования устанавливаются со дня представления соответствующего документа.

Уровень образования работников при установлении оплаты труда (ставок заработной платы, должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников, определенные в разделе "Требования к квалификации" в квалификационных характеристиках должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы или должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Дефектологам, логопедам, ставки заработной платы или должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.7. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

2.8.8. Размеры и условия осуществления начисления повышающих коэффициентов конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.8.9 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 3 к настоящему Положению.

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.10.1. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.11. На основании постановления Совмина СССР от 03.01.1983 N12 (ред.от24.04.2007) "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967г. N 1029" (вместе с "Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях", утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 N 1029) Баунтовский район отнесен к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

2.12. В соответствии со статьями 10,11 Закона РФ от 19.02.1993 N4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", статьями 315, 316, 317 Трудового Кодекса Российской Федерации оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

2.13. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации

2.13.1. В соответствии с Законом Республики Бурятия от 9 марта 2006 года №1525\_III "О районных коэффициентах и процентных надбавках к заработной плате работников республиканских государственных учреждений" в Баунтовском районе установлен районный коэффициент к заработной плате в размере 70 %.

2.13.2. Право на получение районных коэффициентов к заработной плате возникает у работников с первого дня работы в учреждении и сохраняется до дня увольнения.

2.13.3. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

2.14. Размер процентной надбавки (северные коэффициенты) к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

2.14.1. Максимальный размер процентных надбавок к заработной плате в Баунтовском районе установлен в размере 50 %.

2.14.2. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 50 %, предусмотренных действующим законодательством.

2.15. Порядок и условия установления стажа работы, при наступлении которого наступают компенсационные выплаты, предусмотренные за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются нормативными локальными актами учреждения, коллективными договорами и соглашениями, соответствующих нормативно – правовым актам и законодательству Российской Федерации и Республики Бурятия.

2.16. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым предусмотрены доплаты до 12% (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями)).

2.17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.20. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным приложением № 4 к настоящему Положению.

2.20.1. Порядок и условия установления стажа работы, при наступлении которого наступают стимулирующие выплаты, предусмотренные за выслугу лет, устанавливаются нормативными локальными актами учреждения, коллективными договорами и соглашениями, соответствующих нормативно – правовым актам и законодательству Российской Федерации и Республики Бурятия.

2.20.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.21. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

2.22. При начислении заработной платы руководителю учреждения, его заместителям за дополнительную преподавательскую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

2.23. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

3. В соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса РФ оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из местного бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются органами местного самоуправления

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностные оклады руководителям учреждения устанавливаются в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается по следующей формуле:

$$O = \text{Оср} \times Z \times K, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя, руб.;

Оср - средний оклад работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в текущем периоде, в котором устанавливается должностной оклад, руб.;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Средний оклад работников учреждения определяется путем деления базового фонда оплаты труда персонала учреждения на штатную численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

| Уровень | Значение корректирующего коэффициента, раз |
|---------|--|
| I       | 1  |
| II      | 0,8  |
| III     | 0,6  |
| IV      | 0,4  |

Приказом Отдела образования МО «Баунтовский эвенкийский район» определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательного учреждения на основе объемных показателей, утвержденных нормативно – правовым актом местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район».

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих



учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, трудовым договором.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им муниципальных услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием, и средств, полученных от оказания платных услуг (выполнения работ) и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Предельный размер оплаты труда (за исключением надбавки за выслугу лет) заместителя руководителя, главного бухгалтера не должен превышать 90% от размера оплаты труда руководителя учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

3.8. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от деятельности приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств учредитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей учреждений об этом в установленном законодательством порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за стаж непрерывной работы, почетные звания и ученые степени) руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с приказом отдела образования местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район», по согласованию с финансовым управлением.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

Тарификационный список педагогических работников согласовываются с отделом образования местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район»

Штатное расписание учреждения образования ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с финансовым управлением местной администрации.

4.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих

надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенным коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.5. В соответствии со ст. ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях повышения результативности труда работников, приведения оплаты их труда в соответствие с фактически отработанным временем, оптимизации трудового процесса и штатной численности оплата труда отдельных категорий работников осуществляется с применением часовой тарифной ставки в соответствии с Порядком применения часовой тарифной ставки по оплате труда отдельных категорий работников республиканских государственных учреждений, утвержденным Указом Президента Республики Бурятия от 16.11.2007 N 681 "О часовой тарифной ставке по оплате труда отдельных категорий работников республиканских государственных учреждений".

4.6. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования «Баунтовский эвенкийский район».

4.7. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов учреждения.

### ОКЛАДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

| ПКГ   | Квалификационные уровни    | Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый размер оклада (руб.) | Повышающий коэффициент к окладу | Размер оклада (руб.) |
|---|----------------------------|---|------------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н) |                            |   |                                    |                                 |                      |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня  | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя  | 4464                               | 1                               | 4464                 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня  | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель   | 4937                               | 1                               | 4937                 |
| ПКГ должностей педагогических работников  | 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель;                                   | 5737                               | 1                               | 5737                 |
|   | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог                               | 5737                               | 1,3                             | 7458                 |
|   | 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель;  | 5737                               | 1,3                             | 8032                 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня  | 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель   | 4937                               | 1                               | 4937                 |

|   |                            |  |      |      |      |
|---|----------------------------|--|------|------|------|
| Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)             |                            |  |      |      |      |
| ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала  | 3 квалификационный уровень | Медицинская диетическая сестра   | 4937 | 1    | 4937 |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н) |                            |  |      |      |      |
| ПКГ общетраслевых должностей служащих 2 уровня  | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством;   | 4937 | 1,06 | 5233 |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)                                 |                            |  |      |      |      |
| ПКГ общетраслевых должностей рабочих 1 уровня   | 1 квалификационный уровень | кастелянша; машинист по стирке (белья); подсобный рабочий; сторож  | 4444 | 1    | 4444 |
| ПКГ общетраслевых должностей рабочих 2 уровня   | 1 квалификационный уровень | Повар 4 - 5 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель автомобиля; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования. | 4464 | 1    | 4464 |

### РАЗМЕРЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ.

1. К повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) относятся:
  - коэффициент за квалификационную категорию;
  - коэффициент за образование для педагогических работников, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования;
    - коэффициенты рабочим, имеющим разряды согласно Единого тарифно – квалификационного справочника и выполняющим работы, предусмотренные 6 и 5 разрядами;
    - коэффициент за сложность и приоритетность предмета, учебной дисциплины, дополнительной образовательной программы;
    - коэффициенты уровня управления руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, заведующим столовой, заведующим библиотекой, заведующим хозяйством, старшим мастерам в зависимости от объема и сложности выполняемой ими работы;
    - коэффициенты за специфику работы водителям автотранспорта, имеющим I класс, и занимающимся перевозками детей (обучающихся, воспитанников).
2. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:
  - наличие второй квалификационной категории –10 %;
  - наличие первой квалификационной категории –20 %;
  - наличие высшей квалификационной категории –30 %.
3. Коэффициент за образование для педагогических работников, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования
  - наличие среднего профессионального образования – 5%;
  - наличие высшего профессионального образования – 10%
4. Коэффициенты рабочим, имеющим разряды согласно Единого тарифно – квалификационного справочника и выполняющим работы, предусмотренные 6 и 5 разрядами:
  - 5 разряд - 20 %;
  - 6 разряд – 30 %.
5. Коэффициенты за сложность и приоритетность предмета, особые условия труда, учебной дисциплины, дополнительной образовательной программы устанавливаются в размере до 120 %.

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.**

Работникам учреждений образования производятся следующие выплаты компенсационного характера:

| № | Условия компенсационных выплат.   | Рекомендуемый размер                        | Примечание  |
|---|---|---|---|
| 1 | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями   | Районный коэффициент - 70 %.                | Выплаты начисляются на фактическую заработную плату работника.  |
|   |   | Северный коэффициент – до 50 %.             | Условия, определяющие размер коэффициентов для выплаты, устанавливается соответствующими нормативными локальными актами учреждения, коллективными договорами или соглашениями. Выплаты начисляются на фактическую заработную плату работника. |
| 2 | Доплата за совмещение профессий (должностей) (*)  |   | Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора <b>дополнительной</b> работы в пределах фонда оплаты труда.   |
| 3 | Доплата за работу в ночное время  | До 35 % от часовой тарифной ставки (оклада) | Выплачиваются за каждый час работы с 22.00 вечера до 06.00 утра.  |
| 4 | Доплата специалистам логопедических пунктов, кабинетов.   | 20%   |   |
| 5 | Доплата руководителям, заместителям руководителей, заместителям руководителей и специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности | 25%   |   |
| 6 | За работу в образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении                                     | 15%   |   |

## ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности иной приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется в коллективных договорах и локальных правовых актах образовательных учреждений.

5.7. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество и результативность выполняемых работ.
3. Надбавки за выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).
5. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, не занимающихся перевозками детей, за первый и второй классы в размере соответственно.

5.10 Выплаты поварам, заведующим хозяйством, заведующим производством, подсобным рабочим кухни за напряженность и особые условия труда – до 120 % от должностного оклада. Размер выплат устанавливается в зависимости от индивидуальных особенностей условий труда, сложности и напряженности. Начисление производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Под особыми условиями труда понимается качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, обработке и хранения продуктов питания; соблюдение технологического режима приготовления и рецептуры блюд, отсутствия недостачи и порчи материальных ценностей и связанных со сложностью и напряженностью работы.

5.12. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- выполнение особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

5.13. Надбавки за выслугу лет устанавливаются при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической, бухгалтерской работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.13.1. Надбавки за выслугу лет руководителям учреждений, их заместителям, педагогическим и бухгалтерским работникам устанавливаются при увеличении стажа педагогической, бухгалтерской работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.13.2. Порядок и условия установления стажа работы, при наступлении которого наступают выплаты, предусмотренные за выслугу лет, устанавливаются нормативными локальными актами учреждения, коллективными договорами и соглашениями, соответствующих нормативно – правовым актам и законодательству Российской Федерации и Республики Бурятия.

5.13.3. Размер надбавок за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 и более лет – 30 %.

5.14. Коэффициент за почетное звание устанавливаются работникам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации; также, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; работникам учреждений, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", заслуженный работник - 20%;

Коэффициент за почетное звание Республики Бурятия устанавливаются работникам учреждений, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10 %;

Коэффициент за ученую степень кандидата наук – 20 %;

Коэффициент за ученую степень доктора наук – 30 %.

При наличии у работника одновременно двух и более почетных званий, в том числе звания «Отличник народного просвещения Российской Федерации» установленные размеры коэффициентов устанавливаются по одному из них, размер которых выше.

5.15. Надбавка за классность – водителям 1-го класса -25 процентов; водителям 2-го класса 10 процентов от оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса» (присваивается водителю, имеющему водительский стаж не менее трех лет), «водитель автомобиля первого класса» ( присваивается водителю, имеющему категорию «водитель автомобиля второго класса»



При наличии у работника одновременно двух и более почетных званий, в том числе звания «Отличник народного просвещения Российской Федерации» установленные размеры коэффициентов устанавливаются по одному из них, размер которых выше.

5.15. Надбавка за классность – водителям 1-го класса -25 процентов; водителям 2-го класса 10 процентов от оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса» (присваивается водителю, имеющему водительский стаж не менее трех лет), «водитель автомобиля первого класса» (присваивается водителю, имеющему категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет) могут быть присвоены водителям, которые прошли подготовку и переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е») (п1.2.9. Приказа № 545)

5.17. Выплаты воспитателям учреждениям дошкольного образования за сложность и напряженность работы по итогам работы в размере до 30 % от базовых окладов из бюджетных ассигнований, направляемых на стимулирующие выплаты, выплачиваются ежемесячно в соответствии с установленными критериями и показателями, и в порядке, утвержденном коллективными договорами или соглашениями.

5.17.1. За счет средств субсидии на увеличение фондов оплаты труда педагогических работников муниципальных дошкольных учреждений производить премиальные выплаты по итогам работы за (месяц, квартал, год) в % от базовых окладов в пределах выделенного ФОТ, в соответствии с установленными критериями и показателями, и в порядке, утвержденном коллективными договорами и соглашениями.

5.17.2 Выплаты работникам всех групп персонала учреждений дошкольного образования детей за качество и результативность выполняемых работ могут выплачиваться и из средств экономии фонда оплаты труда в пределах выделенных бюджетных ассигнований на ФОТ ежеквартально, в соответствии с критериями и показателями и в порядке утвержденными коллективными договорами и соглашениями.

5.19. Процентное соотношение выплат стимулирующих выплат при соглашении между учреждениями и учредителем и при повышении бюджетных ассигнований может в установленном порядке изменяться.

5.20. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.21. Выплаты помощникам воспитателей учреждения дошкольного образования за сложность и напряженность работы по итогам работы в размере до 20 % от базовых окладов из бюджетных ассигнований, направляемых на стимулирующие выплаты, выплачиваются ежемесячно в соответствии с установленными критериями и показателями, и в порядке, утвержденном коллективными договорами или соглашениями.