



**МБУ ДО «Виллойская ДЮСШ им. В.Г. Румянцева»**  
Директор Нионов Виктор Валерьевич  
Основной государственный регистрационный номер 1021400641680  
678200, Республика Саха (Якутия) г. Виллойск ул. Чапаева 45/3. т. 41-301

«28» марта 2022 года

№ 1-67/1

Приказ

«О внесении изменений и утверждении Положения об оплате труда работников»

Во исполнение Постановления Главы «МР «Виллойский улус (район)» от 23 марта 2022 года № 129 «О внесении и дополнений в постановление администрации МР «Виллойский улус (район)» от 24 апреля 2019 г. N2 123 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования на территории МР «Виллойский улус (район)» Республики Саха (Якутия)», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения и утвердить Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Виллойская ДЮСШ им. В.Г.Румянцева»;
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его опубликования;
3. Ответственному по введению сайта Константиновой М.В., разместить настоящий приказ на официальном сайте.
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



Нионов В.В

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации МБУ ДО «ДЮСШ»  
П.С. Софронов



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»  
В.В. Нифонов  
Приказ №1-67/1 от 28 марта 2022г.



**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа имени В.Г.  
Румянцева» МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр научно – технического творчества учащихся» МР «Вилуйский улус (район)» РС(Я) (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудового кодекса РФ;
- Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 № 27;
- Постановлением Администрации МР «Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) от 23 марта 2022 года №129 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации МР «Вилуйский улус (район)» от 24 апреля 2019г. №123 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования на территории МР «Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования на территории МР «Вилуйский улус (район)» № 123 от 24 апреля 2019 года.
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «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)».
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
  - от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
  - от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
  - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений».

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного, местного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

- предусмотренных на оплату труда работников муниципальных, казенных учреждений;
- предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.5. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

2.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ " Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"	6266
ПКГ учебно-вспомогательный персонал второго уровня	
1 квалификационный уровень	7313

2 квалификационный уровень	7751
ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень	8355
2 квалификационный уровень	8855
3 квалификационный уровень	9355
4 квалификационный уровень	9855
ПКГ "Руководители с структурных подразделений"	
1 квалификационный уровень	10958
2 квалификационный уровень	11616
3 квалификационный уровень	12274

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

2.2. 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;
- доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанным выплатами финансовыми средствами. 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.

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

- Соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;
- Первая квалификационная категория – до 10 процентов;
- Высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

2.5. Педагогическим работникам – субъектам правоотношений Закона Республик Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 З №67-1 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.

2.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5., учебно-вспомогательному персоналу надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

- 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 за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

- От 0 до 5 лет – до 5 процентов;
- От 5 до 15 лет – до 10 процентов;
- Свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

2.8. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- От 0 до 5 лет – до 5 процентов;
- От 5 до 15 лет – до 10 процентов;
- Свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

2.9. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

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

2.10. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5., учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности – 500 рублей.

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

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

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

2.13. Работникам может быть установлена персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.14. 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 размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

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

2.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 422
2 квалификационный уровень	5 454
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 545
2 квалификационный уровень	5 634
3 квалификационный уровень	6 089
4 квалификационный уровень	6 361
5 квалификационный уровень	6 816
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6 907
2 квалификационный уровень	7 180
3 квалификационный уровень	7 726
4 квалификационный уровень	8 180
4 квалификационный уровень	9 089
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 269
2 квалификационный уровень	9 543
3 квалификационный уровень	9 724

3.2. 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;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимаются руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении

компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам останавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Обеспечить начисление месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год, в соответствии с Дополнительным соглашением к Республиканскому (региональному) соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и Региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)» на 2020 - 2022 годы от 30 апреля 2020 года от апреля 2021 года.

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

Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание – до 10 процентов;

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 за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

От 0 до 5 лет – до 5 процентов;

От 5 до 15 лет – до 10 процентов;

Свыше 15 лет – до 15 процентов.

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

3.7. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности – 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам (за исключением руководителя и заместителей руководителя).

3.8. Работникам, занимающим должности служащих может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при

условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.9. Работникам, занимающим должностные 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 размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

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

3.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4756
2 квалификационный уровень	5007
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5422
2 квалификационный уровень	5621
3 квалификационный уровень	5859
4 квалификационный уровень	6059

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

- 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 (района);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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



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

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.

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

От 0 до 3 лет – до 5 процентов;

От 3 до 5 лет – до 10 процентов;

Свыше 5 лет – до 15 процентов.

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

4.6. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в сельской местности – 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

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

Водителям 2-го класса – 10 процентов;

Водителям 1-го класса – 25 процентов.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.9. 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 размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

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

4.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

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

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

$Дор = ЗП(О)_{ср} \times К$ , где

Дор – должностной оклад руководителя учреждения;

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

К- коэффициент кратности.

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

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Вилуйское улусное управление образованием».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

5.3. 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 образовательном учреждении устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

5.6. Размеры окладов заместителя руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже оклада руководителя. Размер оклада главного бухгалтера устанавливается исходя из отнесения должностей ПКГ согласно таблице:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	8374

К окладу главного бухгалтера применяются повышающие коэффициенты, определенные разделом 4 настоящего Положения.

Группа учреждения определяется как средняя исходя из следующих показателей:

Группы	По обслуживаемым учреждениям	По объему (субсидии) бюджета обслуживаемых учреждений	По штатной численности обслуживаемых учреждений
I группа	3 учреждения	от 50 000,00 рублей и выше	от 70 и выше штатных единиц
II группа	2 учреждения	от 40 000,00 рублей до 50 000,00 рублей	от 60 до 70 штатных единиц
III группа	1 учреждение	до 40 000,00 рублей	до 60 штатных единиц

Установление групп учреждения устанавливается специально созданной комиссией с периодичностью на три года. В случае изменения исходных показателей.

5.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств объема субсидий на выполнение муниципального задания в размере до 2% средств субсидии, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Премирование главного бухгалтера учреждения осуществляется за счет премиального фонда учреждения, формируемого согласно пункту 8.1. Положения об оплате труда работников сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия).

5.8. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии их выплат устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств.

5.9. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется приказом руководителя образовательного учреждения из объема средств, указанных в п. 6.7. настоящего Положения.

5.10. Порядок и критерии премирования руководителя устанавливается приказом начальника МКУ «Вилуйское улусное управление образованием» в соответствии с решением Координационного совета по развитию образования.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

6.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным (допустимым), то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

6.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

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

6.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

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

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

## **7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

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

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

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

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

- районные коэффициенты;

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

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

8.3. 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.

8.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с

новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам 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.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО «ДЮСШ»  
от 28 марта 2022 года № 1-67/1

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

Учреждения дополнительного образования детей:

***1. Педагогические работники***

