

И.о.директора
ГАПОУ РС (Я) «ЯПТ им.Т.Г. Десяткина»

М.И. Филиппов

2024г.

Председатель профкома
ГАПОУ РС (Я) «ЯПТ им.Т.Г. Десяткина»

Л.И. Дорогунова

2024г.

**Положение
об оплате труда работников**

**Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Республики Саха (Якутия) «Якутский промышленный техникум им. Т.Г. Десяткина»
с 01 января 2024 года**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) «Якутский промышленный техникум имени Т.Г. Десяткина» (далее Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №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);

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года № 367 «О мерах по реализации Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 №310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы».

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 №518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РС (Я)».

Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. N 521 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)" с изменением от 15 мая 2024 года.

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.22.2022 №704 «О внесении изменений в Постановление Правительства РС (Я) от 30.08.2022 №518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерств у образования РС (Я)».

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 апреля 2023 №200 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РС (Я) утвержденное постановлением Правительства РС (Я) от 30.08.2022 №518».

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 29 мая 2023 №254 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РС (Я), утвержденное постановлением Правительства РС (Я) от 30.08.2022 №518».

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

Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 15 мая 2024 г. N 182 "О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. N 519 "Об утверждении Положения по оплате труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)".

Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 мая 2024 г. №203 «О внесении изменений в постановление 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)».

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
- 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».
- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

- Приказами Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия):

- от 06.03.2019 г. №01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;
- от 29.10.2021 г. №01/03-1931 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом от 06 марта 2019 года №01-10/293».

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

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

• от 11 декабря 2020 года №1427-ОД «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства труда и социального развития РС (Я)»;

• от 18.02.2021 №276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

• От 01.03.2022 №387-ОД «О внесении изменений в приказ Министерства труда и социального развития РС (Я) от 18.02.2021 №276-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

• От 06.04.2022 №607-ОД «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

- предоставленных государственным автономным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера;
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных размером субсидии автономного учреждения на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

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.

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	7 477
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8 727
2 квалификационный уровень	9 250
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	10 796
2 квалификационный уровень	11 442
3 квалификационный уровень	12 088
4 квалификационный уровень	12 734
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	13 077
2 квалификационный уровень	13 862
3 квалификационный уровень	14 647

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

Увеличение размеров окладов (должностных окладов) осуществляется за счет пересмотра стимулирующих и премиальных выплат в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены:

- 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;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

2.3. Педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливаются надбавка в следующих размерах:

Надбавка за квалификационную категорию	%
Соответствие занимаемой должности	5
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	20

Преподавателям надбавка за квалификационную категорию исчисляется, исходя из объема часов учебной нагрузки

2.4. Педагогическим работникам государственных учреждений – субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.6.1995 3 № 67-1 надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального звания, профессионального знака отличия устанавливаются в соответствии с Законом.

2.5. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.2.5., учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

1.	Надбавка за наличие ученой степени:	%
1.1.	<i>кандидата наук</i>	5
1.2.	<i>доктора наук</i>	10
2.	Почетное звание	10
3.	Профессиональные знаки отличия	5
4.	Отраслевой (ведомственный) знак отличия	5

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.

Преподавателям надбавка за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия исчисляется, исходя из объема часов учебной нагрузки.

2.6. Повышающий коэффициент за педагогический стаж устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

Надбавка за педагогический стаж	%
от 1 года до 5 лет	5
от 5 лет до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

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

Преподавателям надбавка за педагогический стаж исчисляется, исходя из объема часов учебной нагрузки

2.7. 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	%
от 1 года до 5 лет	5
от 5 лет до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности и данной должности.

2.8. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений в следующем размере:

Молодым специалистам	%
от 0 года до 3 лет до 31 августа 2024 года	5
от 0 года до 3 лет с 01 сентября 2024 года	75

Надбавка молодым специалистам исчисляется, исходя из объема часов учебной нагрузки.

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.

2.9. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, 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.

2.10. Работникам устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.11. 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.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.13. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников государственных учреждений РС (Я), подведомственных Министерству образования и науки РС (Я), 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	10 591
2 квалификационный уровень	10 654
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10 832
2 квалификационный уровень	11 006
3 квалификационный уровень	11 895
4 квалификационный уровень	12 426
5 квалификационный уровень	13 315
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	13 492
2 квалификационный уровень	14 025
3 квалификационный уровень	15 091
4 квалификационный уровень	15 977
5 квалификационный уровень	16 776
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 107
2 квалификационный уровень	18 641
3 квалификационный уровень	18 995

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

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;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

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

	Надбавка за наличие ученой степени:	%
1.	<i>кандидата наук</i>	5
2.	<i>доктора наук</i>	10
	Почетное звание	10
	Профессиональные знаки отличия	5
	Отраслевой (ведомственный) знак отличия	5

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.

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

Надбавка за выслугу лет	%
от 1 года до 5 лет	5
от 5 лет до 15 лет	10
свыше 15 лет	15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы. Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждения (за исключением руководителей учреждения, из заместителя и главных бухгалтеров).

3.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. 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 персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 150 процентов.

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

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников государственных учреждений РС (Я), подведомственных Министерству образования и науки РС (Я), 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	9 290
2 квалификационный уровень	9 781
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10 591

2 квалификационный уровень	10 979
3 квалификационный уровень	11 444
4 квалификационный уровень	11 835

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;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

	Наименование надбавки	%
1.	Почетное звание	10
2.	Профессиональные знаки отличия	5
3.	Отраслевой (ведомственный) знак отличия	5

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, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

	Надбавка за выслугу лет	%
	от 1 года до 5 лет	5
	от 5 лет до 15 лет	10
	свыше 15 лет	15

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы по профессии, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

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

	Надбавка водителям за классность	%
1	2-го класса	10
2	1-го класса	25

4.7. Работникам, осуществляющую профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения 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 70 процентов.

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

4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 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:

$$ДОр = ЗПОср \times К, \text{ где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗПОср - 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.

Коэффициент кратности устанавливается приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, 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.

Преподаватель
Мастер производственного обучения

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:

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

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

5.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера 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 средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных учреждений;

5.8. Порядок и критерии премирования руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются локальным актом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

6. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

6.1. Размер окладов медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения к ПКГ в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, руб
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	9 052
	2 квалификационный уровень	12 957
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	13 219
	4 квалификационный уровень	13 477
	5 квалификационный уровень	13 736
	6 квалификационный уровень	13 996

6.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка к окладу за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за интенсивность труда.

6.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

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

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

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

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

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

- Ученая степень кандидата наук - до 3 процентов;
- Ученая степень доктора наук - до 5 процентов.

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

Отраслевой (ведомственный) знак отличия Республики Саха (Якутия), Российской Федерации - до 3,0 процентов;

Почетное звание Республики Саха (Якутия) - до 3,0 процентов;

Почетное звание Российской Федерации - до 5,0 процентов;

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

6.7. 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.

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

-за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

-за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

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

6.10.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.

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. 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.

7.2. 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), 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.

7.3.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.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.5. Размер доплаты 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 устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Экономия от высвобождения каждой вакантной должности может использоваться полностью на установление доплат в указанном выше порядке как одному, так и нескольким работникам, выполняющим дополнительные функции, независимо от числа лиц, между которыми распределяется эта доплата.

Указанные доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм, а также ухудшении качества работ.

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

7.7. 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.

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

7.9. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении N 1 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения для:

- главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению, устанавливающих системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа.

8.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

8.5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по их итогам. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые:

- при подготовке объектов к учебному году;
- при устранении последствий аварий;
- при подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. 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.

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

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи устанавливается руководителем и отражается в коллективном договоре.

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

9.5. Выплаты премиальных и стимулирующих доплат не производятся полностью или частично по решению руководителя учреждения в следующих случаях:

9.6. Наличие у работника дисциплинарного взыскания – замечание, выплата не производится за 1 месяц;

9.7. Наличие у работника дисциплинарного взыскания – выговор, выплата не производится в течение от 3 до 6 месяцев, по решению руководителя учреждения;

9.8. Наличие у работника низких показателей в работе (неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов и распоряжений руководства, низкие показатели в учебно-воспитательном процессе, нарушение трудовой дисциплины, неполное исполнение своих должностных обязанностей, создание в коллективе нездорового морального климата, частые конфликты с работниками и учащимися, неполное исполнение среднемесячной трудовой нагрузки) за 1 месяц.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Республики Саха (Якутия)
«Якутский промышленный техникум
им.Т.Г. Десяткина»
от «__» _____ 20__ года № 01-07/___

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

Учреждения среднего профессионального

образования: *Педагогические работники*

Компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы		
1.	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
2.	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1.	За кураторскую работу в учреждениях среднего профессионального образования: - на базе 9 классов (1,2 курс) - на базе 11 классов В группах, с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за кураторскую работу производится в размере 50 процентов. Преподаватель, мастер производственного обучения может осуществлять кураторскую работу только в одной группе	до 15 процентов до 10 процентов
2.	За проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике - по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50%.	до 8 процентов до 5 процентов
3.	За заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими	до 10 процентов
4.	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 5 процентов