

**НЕРЮНГРИНСКАЯ  
РАЙОННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№ 1493  
от « 04 » 09 20 15 г.



**НЕРЮНГРИ ОРОЙУОНУН  
ДЬАҔАЛТАТА  
УУРААХ**

**Об утверждении положения об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения  
Управление образования Нерюнгринского района**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Нерюнгринский район», в связи с исключением из структуры органов местного самоуправления, на основании решения Нерюнгринского районного Совета от 20.03.2015 № 3-19 «О внесении изменений в решение Нерюнгринского районного Совета от 02.03.2006 № 9-24 «Об утверждении структуры Нерюнгринской районной администрации»», в целях приведения правовых актов об оплате труда в соответствие действующему законодательству, Нерюнгринская районная администрация

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Управление образования Нерюнгринского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Начальнику Муниципального казенного учреждения Управление образования Нерюнгринского района (Вицина О.А.):

2.1. Принять локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников Муниципального казенного учреждения Управление образования Нерюнгринского района.

2.2. Обеспечить заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками.

3. Признать утратившими силу следующие постановления Нерюнгринской районной администрации:

- от 15.06.2012 № 1139 «Об утверждении положения об оплате труда работников Управления образования Нерюнгринской районной администрации, замещающих должности, при работе на которых применяется отраслевая система оплаты труда»;

- от 06.09.2012 № 1792 «О внесении изменений в постановление Нерюнгринской районной администрации от 15.06.2012 № 1139 «Об утверждении положения об оплате труда работников Управления образования Нерюнгринской районной администрации, замещающих должности, при работе на которых применяется отраслевая система оплаты труда»;

- от 17.01.2013 № 39 «О внесении изменений в постановление Нерюнгринской районной администрации от 15.06.2012 № 1139 «Об утверждении положения об оплате труда работников Управления образования Нерюнгринской районной администрации, замещающих должности, при работе на которых применяется отраслевая система оплаты труда»;

- от 23.12.2013 № 2609 «О внесении изменений в постановление Нерюнгринской районной администрации от 15.06.2012 № 1139 «Об утверждении

положения об оплате труда работников Управления образования Нерюнгринской районной администрации, замещающих должности, при работе на которых применяется отраслевая система оплаты труда»;

- от 13.01.2015 № 12 «О внесении изменений в постановление Нерюнгринской районной администрации от 15.06.2012 № 1139 «Об утверждении положения об оплате труда работников Управления образования Нерюнгринской районной администрации, замещающих должности, при работе на которых применяется отраслевая система оплаты труда».

4. Настоящее постановление опубликовать в Бюллетене органов местного самоуправления Нерюнгринского района и разместить на официальном сайте муниципального образования «Нерюнгринский район» в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу после опубликования в Бюллетене органов местного самоуправления Нерюнгринского района и распространяется на правоотношения, возникшие с 08 апреля 2015 года.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы по экономике, финансам и торговле Нерюнгринской районной администрации Ю.В. Хворову.

**Глава района**

 **А.В. Фитисов**

Утверждено  
постановлением Нерюнгринской  
районной администрации  
от 04.09. 2015 № 1473  
(приложение)

**Положение**  
**об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения**  
**Управление образования Нерюнгринского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Управление образования Нерюнгринского района (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.09.2008 № 372 «О концепции перехода на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений»;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
  - от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих;
  - от 14.10.2008 № 563-ОД «Об утверждении Рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов за наличие ученой степени, почетного звания, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах)».

1.2. Положение разработано в связи с переименованием Управления образования Нерюнгринской районной администрации и утверждением штатного расписания Муниципального казенного учреждения Управление образования Нерюнгринского района (далее – Учреждение).

Условия оплаты труда начальника, заместителей, специалистов и рабочих Учреждения определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), определяющими систему заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Саха (Якутия).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

1.3. В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие оплату труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В Учреждении применяется отраслевая система оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), используемые в учреждении;
- размеры окладов;



- повышающие коэффициенты к окладу;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

1.7. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, без учета доплат за увеличенный объем работы и совмещение должностей не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Республики Саха (Якутия).

## 2. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»:

| Профессиональные квалификационные группы   | Размер должностного оклада, рублей |
|--|------------------------------------|
| <b>Профессиональная квалификационная группа</b><br>«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»    | 2556                               |
| <b>Профессиональная квалификационная группа</b><br>«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»    | 2942                               |
| <b>Профессиональная квалификационная группа</b><br>«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»   | 3709                               |
| <b>Профессиональная квалификационная группа</b><br>«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 4857                               |

2.2. Должности, отнесенные к квалификационным уровням:

| Профессиональные квалификационные группы   | Квалификационные уровни    | Должности |
|--|----------------------------|-----------|
| Профессиональная квалификационная группа<br>«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 1 квалификационный уровень | -         |
|  | 2 квалификационный уровень | -         |

|  |                            |                                  |
|--|----------------------------|----------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»    | 1 квалификационный уровень | -                                |
|  | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством            |
|  | 3 квалификационный уровень | -                                |
|  | 4 квалификационный уровень | -                                |
|  | 5 квалификационный уровень | -                                |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»   | 1 квалификационный уровень | Инженер-программист; специалист; |
|  | 2 квалификационный уровень | -                                |
|  | 3 квалификационный уровень | -                                |
|  | 4 квалификационный уровень | ведущий специалист               |
|  | 5 квалификационный уровень | главный специалист               |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | 1 квалификационный уровень | начальник отдела                 |
|  | 2 квалификационный уровень | -                                |
|  | 3 квалификационный уровень | -                                |

2.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням по общепрофессиональным должностям служащих устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 02.10.2014 № 731-ОД):

|  |      |
|--|------|
| <b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>    |      |
| 2 квалификационный уровень                                       | 0,06 |
| <b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>    |      |
| 2 квалификационный уровень                                       | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень                                       | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень                                       | 0,18 |
| 5 квалификационный уровень                                       | 0,24 |
| <b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>   |      |
| 2 квалификационный уровень                                       | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень                                       | 0,12 |
| 4 квалификационный уровень                                       | 0,18 |
| 5 квалификационный уровень                                       | 0,24 |
| <b>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня</b> |      |
| 2 квалификационный уровень                                       | 0,06 |
| 3 квалификационный уровень                                       | 0,12 |

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем служащим Учреждения в следующих размерах:



|                        |      |
|------------------------|------|
| от 2 до 5 лет          | 0,10 |
| свыше 5 лет до 10 лет  | 0,15 |
| свыше 10 лет до 15 лет | 0,20 |
| свыше 15 лет           | 0,30 |

2.6.1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитываются периоды работы на должностях:

- государственной и муниципальной службы;
- по соответствующей специальности;
- в учреждениях образования;

- на должностях, при работе на которых исполнение обязанностей связано с решением вопросов или обеспечением деятельности отрасли экономики «Образование».

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается начальником Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах: до 2,0.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается работникам в размере 1,1.

2.9. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам) устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам не применяются к окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу начальника.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

2.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

2.11. Порядок и условия установления премий предусматриваются локальными актами Учреждения.

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

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

| <b>Профессиональные квалификационные группы</b> | <b>Размер оклада, рублей</b> |
|---|------------------------------|
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 2302                         |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 2556                         |

3.2. Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням:

| <b>Профессиональные квалификационные группы</b>        | <b>Квалификационные уровни</b> | <b>Профессии рабочих</b>                               |
|--|--------------------------------|--|
| Общеотраслевые профессии рабочих <b>первого</b> уровня | 1 квалификационный уровень     | Гардеробщик; сторож;<br>уборщик служебных<br>помещений |
|  | 2 квалификационный уровень     | -  |
| Общеотраслевые профессии рабочих <b>второго</b> уровня | 1 квалификационный уровень     | -  |
|  | 2 квалификационный уровень     | -  |
|  | 3 квалификационный уровень     | -  |
|  | 4 квалификационный уровень     | Водитель автомобиля                                    |

3.3. К окладу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за классность;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих» (в редакции приказа от 02.10.2014 № 731-ОД):

|  |      |
|--|------|
| Общеотраслевые профессии рабочих <b>первого</b> уровня |      |
| 2 квалификационный уровень                             | 0,05 |
| Общеотраслевые профессии рабочих <b>второго</b> уровня |      |
| 2 квалификационный уровень                             | 0,12 |
| 3 квалификационный уровень                             | 0,25 |
| 4 квалификационный уровень                             | 0,40 |

3.5. Повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения, занимающим профессии рабочих в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в Учреждении в следующих размерах:

| За непрерывный стаж работы: | Размер коэффициента |
|-----------------------------|---------------------|
| от 1 до 3 лет               | до 0,05             |
| от 3 до 5 лет               | до 0,10             |
| свыше 5 лет                 | до 0,15             |

3.6. Повышающие коэффициенты водителю автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 0,10;
- водителям 1-го класса - 0,25.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по решению начальника Учреждения работникам, привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ, в соответствии с перечнем должностей согласно приложению к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается начальником Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 2,0.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в процентом отношении к окладу.

3.9. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению устанавливается работникам Учреждения в размере 1,0.



3.10. Порядок и условия установления премий предусматриваются локальными нормативными актами Учреждения.

3.11. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам) устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

#### **4. Условия оплаты труда начальника, заместителей начальника**

4.1. Заработная плата начальника, заместителя начальника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад начальника Учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу и составляет до 3-х размеров средней заработной платы работников основного персонала.

4.2.1. При расчете средней заработной платы для определения оклада начальника не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, стимулирующие выплаты, материальная помощь работников основного персонала Учреждения.

4.2.2. Оклад заместителя начальника устанавливается на 10-30% ниже оклада начальника.

4.2.3. Расчет средней заработной платы основного персонала работников осуществляется ежегодно, по фактически начисляемой зарплате по состоянию на 1 января.

В случае увеличения заработной платы работников основного персонала на основании постановлений Правительства Республики Саха (Якутия) и постановлений муниципального образования «Нерюнгринский район» производится корректировка оклада начальника на индекс роста заработной платы основного персонала.

4.2.4. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

К основному персоналу относятся следующие должности работников Учреждения:

|                    |
|--------------------|
| Ведущий специалист |
| Главный специалист |
| Начальник отдела   |

4.2.5. С учетом условий труда начальнику, заместителю начальника устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.2.6. Стимулирование начальника, заместителей начальника Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, определенных на эти цели в размере до 2% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

4.2.7. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий заместителю начальника устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;



- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрений за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются: качество работы, успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, интенсивность и высокие достижения в труде, соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и муниципального образования «Нерюнгринский район».

4.2.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Основными критериями премирования являются: результаты деятельности Учреждения, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения работ, связанных с уставной деятельностью учреждения; своевременное, добросовестное, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными регламентами, или должностными инструкциями, утвержденными начальником.

4.3. Размеры премирования начальника Учреждения, устанавливаются учредителем.

4.4. Размер премирования заместителей начальника, устанавливаются начальником учреждения порядок и критерии его выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

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

5.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- за вредные условия труда.

5.2. Ежемесячная надбавка за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер ежемесячной надбавки определяется начальником Учреждения на основании результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с установленным порядком.

При этом начальник Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты может устанавливаться в пределах до 100 процентов должностного оклада. Данная выплата производится при наличии и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты может устанавливаться в пределах до 100 процентов должностного оклада. Данная выплата производится при наличии и в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.9. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

## **6. Порядок и условия использования фонда стимулирования учреждения**

6.1. Объем стимулирующего фонда работников формируется до достижения его общего объема не менее 30 процентов средств, предусмотренных на оплату труда, с учетом показателей эффективности их работы.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

6.3. Премирование работников осуществляется по решению начальника Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

6.4. Премия по итогам работы (месяц, квартал, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

6.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.6. Размеры премиальных выплат, порядок и критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом.

6.7. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

6.8. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их назначения утверждаются локальным нормативным актом.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-З N 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям производится на все виды оплат, надбавок и доплат, перечисленных в настоящем Положении.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

Управляющий делами  
Нерюнгринской районной администрации



В.А. Табуркин



Приложение  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения  
Управление образования Нерюнгринского района  
от «04» 09 2015 № 1473

**Перечень  
профессий высококвалифицированных рабочих, привлекаемых для  
выполнения важных и ответственных работ**

Водитель автомобиля.

Примечание:

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

---