



**НЕРЮНГРИНСКАЯ  
РАЙОННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**НЕРЮНГРИ ОРОЙУОНУН  
ДЬАҤАЛТАТА  
УУРААХ**

№ 840  
от «30» 05 2019 г.

**Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района»**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом 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 28.08.2017 № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников, учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 22.02.2019 № 204-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей», Уставом муниципального образования «Нерюнгринский район», Нерюнгринская районная администрация

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителю муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района:

2.1. Уведомить работников об изменениях условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.2. Обеспечить безусловное достижение целевых показателей повышения заработной платы педагогических и медицинских работников учреждения.

2.3. Обеспечить соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) в соответствии с предельным уровнем кратности, установленной в трудовом договоре.

3. Установить, что формирование фонда оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района осуществляется за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

4. Обеспечить начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые

обязанности) в размере не ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Республике Саха (Якутия).

6. Признать утратившими силу с 01.06.2019 постановление Нерюнгринской районной администрации от 19.10.2017 № 1819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района»

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

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 июня 2019 года.

9. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Нерюнгринской районной администрации по социальным вопросам Н.Н. Угарову.

Глава района



**В.Н. Станиловский**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Нерюнгринской  
районной администрации  
от 30.05. 2019 № 840  
(приложение)

Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям,  
оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района (далее – Положение), разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
  - от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии»;
  - от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;
  - от 05.05.2008 №216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
  - от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
  - от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Указом 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 28.08.2017 № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
  - от 09.11.2017 № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
  - от 31.10.2017 № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих»;
  - приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия)

от 22.02.2019 № 204-ОД «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений сферы социального обслуживания, охраны труда и оказания социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в разрезе квалификационных уровней;
- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок установления и размеры премиальных выплат (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и порядок установления стимулирующих надбавок, размеры и порядок выплат компенсационного характера и премии;
- другие вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района (далее – учреждение), формируемых из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) – через Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, надбавок, выплат компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) соглашением 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)».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8 Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам запрещено совмещение профессий (должностей) в пределах рабочего времени, а также установление доплат за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

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

1.10. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с установленными настоящим Положением должностными окладами, компенсационными

выплатами и выплатами стимулирующего характера. Расчет фонда оплаты труда учреждения производится исходя из среднесписочной численности работников учреждения по данным статистической отчетности с учетом достижения установленных учреждением показателей заработной платы отдельных категорий работников на текущий год и по штатной численности для работников прочего персонала, за исключением вакантных должностей на начало года. В фонде оплаты труда не учитывается премирование работников по совместительству.

1.12. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором. Работодатель заключает с работниками трудовой договор – «эффективный контракт», в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.13. Дополнительный фонд оплаты труда, связанный с оплатой за работу в праздничные дни и ночное время, а также на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается воспитателям, врачу, среднему и младшему медицинскому персоналу, хозяйственно-обслуживающему персоналу (повара, водители, сторожа, подсобные рабочие кухни, рабочий по стирке, уборщики служебных помещений).

Дополнительный фонд оплаты труда за работу в ночное время предусматривается по работникам стационарных учреждений со сменным графиком работы.

В праздничные дни допускается работа персонала, который необходим для функционирования учреждения.

Дополнительный фонд на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается:

- на численность работников в размере одной трети по одной должности,
- при заключении срочного трудового договора с лицами, не являющимся штатными работниками учреждения, в полном объеме при предъявлении подтверждающих документов.

## 2. Порядок оплаты труда работников учреждения

2.1. Должностные оклады по ПКГ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	рублей
<b>1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих</b>		
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757,0
	2 квалификационный уровень	4 785,0
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865,0
	2 квалификационный уровень	4 944,0
	3 квалификационный уровень	5 343,0
	4 квалификационный уровень	5 582,0
	5 квалификационный уровень	5 981,0
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061,0
	2 квалификационный уровень	6 300,0
	3 квалификационный уровень	6 779,0
	4 квалификационный уровень	7 177,0
	5 квалификационный уровень	7 975,0
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134,0
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134,0
	2 квалификационный уровень	8 374,0
	3 квалификационный уровень	8 533,0

2. Должности специалистов и руководителей, осуществляющих предоставление социальных услуг		
Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг		6 888,0
Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	1 квалификационный уровень	8 128,0
	2 квалификационный уровень	8 610,0
	3 квалификационный уровень	9 505,0
Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг		11 641,0
3. Должности медицинских и фармацевтических работников		
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	6 837,0
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	9 585,0
	2 квалификационный уровень	9 777,0
	3 квалификационный уровень	9 968,0
	4 квалификационный уровень	10 160,0
	5 квалификационный уровень	10 352,0
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	17 144,0
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	1 квалификационный уровень	19 497,0
4. Должности работников образования		
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	-	5 700,0
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	6 652,0
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	7 799,0
	2 квалификационный уровень	8 266,0
	3 квалификационный уровень	8 733,0
	4 квалификационный уровень	9 200,0
Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	9 969,0
	2 квалификационный уровень	10 568,0
5. Должности работников культуры		
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 699,0
	2 квалификационный уровень	6 269,0
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 292,0
	2 квалификационный уровень	8 789,0
	3 квалификационный уровень	9 121,0
	4 квалификационный уровень	9 618,0
	5 квалификационный уровень	9 950,0
6. Межотраслевые профессии рабочих		
Межотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173,0
	2 квалификационный уровень	4 394,0

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757,0
	2 квалификационный уровень	4 932,0
	3 квалификационный уровень	5 141,0
	4 квалификационный уровень	5 316,0

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия;
- надбавка за наличие классности водителям автотранспорта.

2.3. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на размер надбавки, кроме доплат за работу в сельской местности, за работу в арктических улусах (районах).

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.4. Размеры надбавок к окладу за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

Врачам:

- за вторую квалификационную категорию - 5,0;
- за первую квалификационную категорию - 10,0;
- за высшую квалификационную категорию - 15,0.

Среднему медицинскому персоналу:

- за вторую квалификационную категорию - 5,0;
- за первую квалификационную категорию - 10,0;
- за высшую квалификационную категорию - 15,0.

Педагогическим работникам:

- за соответствие занимаемой должности - 5,0;
- за первую квалификационную категорию - 10,0;
- за высшую квалификационную категорию - 15,0.

Работникам культуры в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками:

- культорганизатору второй категории - 5,0;
- культорганизатору первой категории - 10,0;
- библиотекарю второй категории - 5,0;
- библиотекарю первой категории - 10,0;
- ведущему библиотекарю - 15,0.

2.5. Надбавка за специфику работы устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению:

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук - 5,0;
- за ученую степень доктора наук - 10,0.

2.8. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации - 10,0;

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) - 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

2.9. Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

2.10. Надбавки к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.11. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующих размерах от оклада в процентах:

- имеющим 1 класс - 25,0;

- имеющим 2 класс - 10,0.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения соответственно.

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

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и премии.

3.2. Базовый оклад для определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере, определенным приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом масштаба управления по группе оплаты труда руководителей в соответствии с нижеприведенной таблицей, путем умножения базового оклада руководителя на коэффициент масштаба управления.

Размер коэффициента масштаба управления устанавливается ежегодно исходя из фактической численности воспитанников на 1 января, но не менее предыдущего размера.

Количество коек	Коэффициент масштаба управления
без коек	1,00
15-30	1,20
30-50	1,40
более 50	1,60

3.3. Конкретный размер кратности среднемесячной заработной платы руководителя устанавливается Учредителем и указывается в его трудовом договоре.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения формируется из всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и составляет:

- для руководителей учреждений в кратности до 4;

- для заместителей руководителя в кратности до 3,6;

- для главных бухгалтеров в кратности до 2,8.

3.5. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя:

заместители руководителя по учебно-воспитательной работе - на 20 процентов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части - на 30 процентов.



3.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 процентов ниже оклада руководителя.

3.7. К окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда, устанавливаются нижеперечисленные выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия.

3.8. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер надбавки.

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.9. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.10. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук - 5,0;
- за ученую степень доктора наук - 10,0.

3.11. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации - 10,0;
- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) - 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

3.12. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.13. Премирование руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах премиального фонда, указанного в пункте 5.2. Положения.

Размеры премии руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, порядок и критерии ее выплаты устанавливаются муниципальным нормативным актом муниципального образования «Нерюнгринский район».

В случае несоблюдения норм Положения, премирование руководителя не осуществляется.

3.14. Назначение стимулирующих выплат в виде надбавок, выплат компенсационного характера, оказание материальной помощи руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру по всем источникам финансирования осуществляется по согласованию с Учредителем на основании нормативных актов муниципального образования «Нерюнгринский район».

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

4.1. За работу 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 местностям.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха

(Якутия).

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

4.3. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за: совмещение профессий (должностей); сверхурочную работу, работу в ночное время; расширение зон обслуживания; увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; работу в выходные и нерабочие праздничные дни; выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

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

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

4.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 12,0 процентов от оклада за фактически отработанное время.

4.7. 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 в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения).

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

4.8. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час

работы в ночное время.

Ночным считается время с 22-00 часов вечера до 06-00 часов утра.

Размер выплаты - 20 процентов части оклада за час работы.

Расчет выплаты 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.

4.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты 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.

4.10. 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.

Согласно статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- периодические выплаты (по итогам работ и высокие результаты работы);
- единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий).

5.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 20,0 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

5.3. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время.

Не учитывается работа по совместительству, по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания.

5.4. Показатели премирования включаются в Положение о премировании работников учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,

год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда на основании бюджетной сметы.

5.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)-выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

5.10. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В пределах предусмотренного фонда оплаты труда при наличии экономии работникам оказывается материальная помощь в соответствии с Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам, принятого учреждением в соответствии с Типовым Положением об оказании материальной помощи работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения утверждается приказом учреждения и является локальным нормативным актом учреждения.

Максимальный размер материальной помощи устанавливается в пределах 2 размеров минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера (районного коэффициента и процентной надбавки) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Оказание материальной помощи руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производится по всем источникам финансирования по согласованию с Учредителем.

6.2. Руководитель учреждения не вправе производить выплату надбавок сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

6.3. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с Положением, оказывается ниже уровня оплаты труда, выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется, как разница между заработной платой, выплачиваемой работнику учреждения до введения Положения, и заработной

платой, выплачиваемой работнику учреждения после введения Положения. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Персональная доплата сохраняется за лицом, которому она назначена, до превышения начисленной заработной платы с учетом ежегодной индексации над предыдущей заработной платой с учетом персональной доплаты. При назначении на должность другого лица заработная плата начисляется без учета персональной доплаты.

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения  
Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без  
попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района

Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на получение надбавки  
за специфику работы

1. Должности медицинских и фармацевтических работников:

№ п/п	Наименование должностей ПКГ	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
1.1	Средний медицинский и фармацевтический персонал	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	до 70,0
1.2	Врачи и провизоры, заведующие отделением	Врач – специалист (педиатр)	до 50

2. Должности педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должностей ПКГ	Наименование должностей	Размер надбавки за специфику (в процентах)
2.1	Педагогические работники	Старший воспитатель, учитель – дефектолог, учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	до 100

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения  
Центр помощи детям – сиротам и детям, оставшимся без  
попечения родителей, «Вектор» Нерюнгринского района

**Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на получение  
надбавки за интенсивность труда**

1. **Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих:**

N п/п	Наименование должностей ПКГ	Наименование должностей	Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)
1.1	Руководитель		до 50,00
1.2	Заместители руководителя		до 40,00
1.3	Главный бухгалтер		до 30,0
1.4	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		до 60,0
1.5	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		до 60,0
1.6	Общепрофессиональные должности служащих первого и второго уровней		до 90,0