

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)  
«ЦЕНТР ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ ДЕТЕЙ «СОСНОВЫЙ БОР»**

г. Якутск, 677008, Сергеляхское шоссе, 12 км, телефон: 8 (4112) 36-88-36, тел./факс: 8 (4112) 36-89-28  
E-mail: sb\_ykt@mail.ru; http://www.sosnovybor\_ykt.ru

«14» апреля 2022 г.

№ 01/3-05/51

**ПРИКАЗ**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
Государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия)  
«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»**

Во исполнение постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 22 марта 2022 г. № 155 «О повышении заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики в Республике Саха (Якутия)», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.04.2022 г. № 01-03/675 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 6 марта 2019 г. № 01-10/293»,

приказываю:

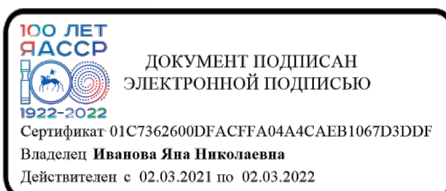
1. Утвердить Положение об оплате труда работников Государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» в новой редакции.
2. Настоящий приказу вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2022 года.
3. Специалисту по кадрам Дегтяреву А.С.:
  - 3.1. Провести разъяснительную работу с трудовым коллективом ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор» о повышении размера должностных окладов.
  - 3.2. Провести по мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Я.Н. Иванова

Директор ГАУ РС(Я)  
"Сосновый бор"

Иванова





**Положение**  
**об оплате труда работников Государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного учреждения Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02 декабря 2020 года №367 «О мерах по реализации Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 года №310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда учреждений бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы»;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 15.09.2021г №369 «О мерах по реализации в 2021 году Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. N 310 "О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 - 2024 годы";
  - Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 22 марта 2022 года №155 «О повышении заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики в Республике Саха (Якутия)».
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 6 августа 2007 г. N526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"
  - от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
  - от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
  - от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
  - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
  - от 18 февраля 2021 года № 276-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;



- 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 Республики Саха (Якутия)»;
- приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 17.03.2022г №01-03/492 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 6 марта 2019года №01-010/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)».
- приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06.04.2022г №01-03/675 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом Министерства образования и науки от 6 марта 2019года №01-010/293.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предоставленных учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. 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 размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, 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»	6 667



ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
	1 квалификационный уровень	7 781
	2 квалификационный уровень	8 247
ПКГ «Педагогические работники»		
	1 квалификационный уровень	8 355
	2 квалификационный уровень	8 855
	3 квалификационный уровень	9 355
	4 квалификационный уровень	9 855
ПКГ «Руководители структурных подразделений»		
	1 квалификационный уровень	11 660
	2 квалификационный уровень	12 360
	3 квалификационный уровень	13 060

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

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

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам учреждения;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

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

2.5. Педагогическим работникам, 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:

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.



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

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

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

2.7. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

- 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.

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

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. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры 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.

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

2.10. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

2.11. 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.

2.12. 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 с 01 января 2022 года – до 135 процентов.

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

2.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно разделу 8 настоящего Положения.

2.15. В целях поощрения работникам выплачиваются премии в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

3.1. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения к ПКГ в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификация	Размер оклада, руб.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	7 110
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
1 квалификационный уровень	гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	9 968
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков, врача по гигиеническому воспитанию, врача-эпидемиолога, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача по радиационной гигиене, лаборант; рентгенолаборант; медицинская сестра диетическая	10 168
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	10 367
4 квалификационный уровень	акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер скорой медицинской помощи	10 566



5 квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушер, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушер, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	10 766
<u>Врачи и провизоры</u>		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик	17 830
3 квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных подразделений медицинских организаций, станций (отделений) скорой медицинской помощи; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи); врачи педиатры (районные)	18 179
<u>Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)</u>		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией и др.)	20 277

3.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах(районах).

3.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

N 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

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

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

В стаж работы для начисления надбавки за выслугу лет зачисляются периоды работы по специальности или должности.

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

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

3.6. 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.

3.7. 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 её размеры принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

3.8. За работу в сельской местности и Арктических улуса (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 Республики Саха (Якутия) – 500 рублей.

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

3.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	5 769
2 квалификационный уровень	5 803
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	5 900
2 квалификационный уровень	5 995
3 квалификационный уровень	6 479
4 квалификационный уровень	6 769
5 квалификационный уровень	7 253
<b>ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень	7 349
2 квалификационный уровень	7 640
3 квалификационный уровень	8 221



4 квалификационный уровень	8 704
5 квалификационный уровень	9 671
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 863
2 квалификационный уровень	10 154
3 квалификационный уровень	10 347

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

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

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

- Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

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

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

4.6. 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.

4.7. Работникам, занимающим общепромышленные 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 200 процентов.

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

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно раздела 8 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 061
2 квалификационный уровень	5 328
ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 769
2 квалификационный уровень	5 981
3 квалификационный уровень	6 234
4 квалификационный уровень	6 447

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

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

5.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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



5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

- От 0 до 3 лет – до 5 процентов;
- От 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- Свыше 5 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

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

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

- Водителям 2-го класса – 10 процентов;
- Водителям 1-го класса – 25 процентов.

5.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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.

5.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным 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 100 процентов.

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

5.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно раздела 8 настоящего Положения.

5.11. В целях поощрения работников выплачиваются премии в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

**6. Должностные оклады по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:**

Должность	Профессиональный стандарт	Размер оклада, руб.
Ассистент (помощник)	Приказ Минтруда России от 12.04.2017г №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	5 007

**7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

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

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала,



возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$Дор = ЗП(О)ср \times К$ , где

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)ср - 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.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях и учреждениях, осуществляющих научно-организационную и научную деятельность, определен в приложении №1 к настоящему Положению.

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

7.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется

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

7.7. 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 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда

7.8. 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).

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

8.1. 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.

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



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

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

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

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

8.7. 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.

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

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

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

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

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

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

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. 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.

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

10.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь согласно коллективному договору ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор».

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.



10.4. 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.



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

Учреждения дополнительного образования детей:

- *Методисты (включая старшего)*
- *Педагог дополнительного образования*



Приложение № 2 к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного автономного учреждения  
Республики Саха (Якутия)  
«Центр отдыха и оздоровления детей  
«Сосновый бор»

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
<b>I. За специфику работы:</b>		
1	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	до 12 процентов
2	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - за ночное время - за сверхурочную работу - за расширение зон обслуживания - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	до 35 процентов до 200 процентов до 200 процентов до 200 процентов
3	Воспитателям дошкольного образования за работу в разновозрастных группах	до 5 процентов
4	Педагогическим работникам дополнительного образования детей, реализующим дополнительные общеобразовательные программы для детей ОВЗ	до 10 процентов