УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ РС(Я) «АМК»
Н.С. Миронов
« 28 » ноября 2022г.
М.П.

Положение
об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики (Саха) Якутия «Алданский медицинский колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики (Саха) Якутия «Алданский медицинский колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении 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 31 октября 2017 года № 1362-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»;
- приказами Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)
- от 06.03.2019г. № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;
- от 01.11.2019г. № 01-10/1505 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»;
- от 18.12.2020г. № 01-03/1411 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), утвержденное приказом от 6 марта 2019 года № 01-10/293»

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- от 20 февраля 2019 года № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела»
- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства, кинематографии»;
Приказами Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия):
- от 06.11.2019г. № 520 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела»;
- от 29.10.2021г. № 483-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела»
- от 30.08.2022г. № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»
- от 24.11.2022г. № 704 О внесении изменений в постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022г. № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:
предусмотренных на оплату труда работников государственных казенных учреждений;
предоставленных государственным бюджетным и автономным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.
1.3. Настоящее Положение включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера;
- 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 раздельно по каждой из должностей. Допускается принятие внешнего совместителя на фиксированную оплату для выполнения определенных объемов работ с высоким результатом, особо важных заданий значимых для учреждения, по соглашению сторон на сумму в пределах фонда оплаты труда, установленного на финансовый год с оплатой пропорционально отработанному времени в месяц.
1.6. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем 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.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики (Саха) Якутия «Алданский медицинский колледж» (далее по тексту «Учреждение») за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов предоставленных учреждению в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

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

2.1. Размеры окладов педагогических работников образовательных организаций общего образования, преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций среднего профессионального образования, педагогических работников организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, устанавливаются в следующих размерах:

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	9 209
2 квалификационный уровень	9 760
3 квалификационный уровень	10 131
4 квалификационный уровень	10 862
ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
1 квалификационный уровень	11660
2 квалификационный уровень	12360
3 квалификационный уровень	13060

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

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ 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 образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах);
- персональная доплата;
- надбавки за интенсивность труда до 135%
- за реализацию многопрофильного обучения с применением нестандартных авторских образовательных программ

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором 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 государственных учреждений - субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 года
З № 67-I надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в соответствии с указанным Законом.
2.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.2.5, учебно-вспомогательному персоналу, директорам структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:
- Ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- Почетное звание – до 10 процентов;
- Профессиональные знаки отличия – до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.
При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.
Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как звание (знаки) так и за ученую степень.
2.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:
От 0 до 5 лет – до 5 процентов;
От 5 до 15 лет – до 10 процентов;
Свыше 15 лет – до 15 процентов.
В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.
2.8. Учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, директорам 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.
2.9. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющих 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.
2.10. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п. 3.5, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, 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).

2.11. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для работников культуры государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия), устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений культуры.
2.12. Работникам может быть установлена персональная доплата.
Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.
Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.
2.13. 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 директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.
При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:
-профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
-исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);
-высокая исполнительская дисциплина;
-проявление инициативы и творческого подхода к работе;
-знание и применение в работе компьютерной техники (программ).
Решение о введении и отмене соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.
Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 135 процентов.
2.14. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
2.16. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников в образовательных организациях

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	7366
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1 квалификационный уровень	11969
	2 квалификационный уровень	12210
	3 квалификационный уровень	12449

	4 квалификационный уровень	12688
	5 квалификационный уровень	12928
Врачи и провизоры	2 квалификационный уровень	21609
	3 квалификационный уровень	22032
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	1 квалификационный уровень	24574

3.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка к окладу за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах).

3.3. Размеры надбавок к окладу за квалификационную категорию:

NN 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 надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:
От 0 до 5 лет - до 5 процентов;
От 5 до 15 лет - до 10 процентов;
Свыше 15 лет - до 15 процентов.
В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.
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 ее размере принимается 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 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.
3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
3.10. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
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.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5769
2 квалификационный уровень	5803
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5900
2 квалификационный уровень	5995
3 квалификационный уровень	6479
4 квалификационный уровень	6769
5 квалификационный уровень	7253
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	7349
2 квалификационный уровень	7640
3 квалификационный уровень	8221
4 квалификационный уровень	8704
5 квалификационный уровень	9671
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9863
2 квалификационный уровень	10154
3 квалификационный уровень	10347

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада директора 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;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.
4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:
- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- почетное звание – до 10 процентов;
- профессиональные знаки отличия – до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.
При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.
Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.
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, доплаты за работу в сельской местности и (или) арктических улусах (районах) устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:
- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 500 рублей;
-за работу в учреждениях, расположенных в арктических улусах (районах) – 700 рублей.
4.7. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена персональная доплата.
Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.
Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.
4.8. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.
При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:
-профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
-исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);
-высокая исполнительская дисциплина;
-проявление инициативы и творческого подхода к работе;
-знание и применение в работе компьютерной техники (программ).
Решение о введении и отмене соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее

установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.
Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.
4.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
4.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым 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 «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5061
2 квалификационный уровень	5328
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5769
2 квалификационный уровень	5981
3 квалификационный уровень	6234
4 квалификационный уровень	6447
(Профессиональный стандарт) Приказ Минтруда России от 12.04.2017 N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"	
Ассистент (помощник)	5 328

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;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда до 100%.
5.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором 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, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:
- почетное звание – до 10 процентов;
- профессиональные знаки отличия – до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.
При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавки применяется по одному (максимальному) основанию.
5.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым 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.
5.6. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:
- водителям второго класса – 10 процентов;
- водителям первого класса – 25 процентов.
5.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.
Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнении им работ той же квалификации.
Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.
5.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.
При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:
-профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
-исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);
-высокая исполнительская дисциплина;
-проявление инициативы и творческого подхода к работе;
-знание и применение в работе компьютерной техники (программ).
Решение о введении и отмене соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.
Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.
5.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.
5.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
5.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда специалистов государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива

6.1 «Оклады специалистов государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов специалистов государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	1 квалификационный уровень	5922
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	6520
	2 квалификационный уровень	7172
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	10124
	2 квалификационный уровень	10732
	3 квалификационный уровень	11136
	4 квалификационный уровень	11744
	5 квалификационный уровень	12147
Должности работников руководящего состава	1 квалификационный уровень	12333
	2 квалификационный уровень	13564
	3 квалификационный уровень	14799

Настоящим Положением специалистам государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

- надбавка за категорию (профессиональное мастерство) для работников учреждений искусства;
- надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии;
- надбавка за специфику работы (знание и применение в работе иностранного языка);
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата.

6.2. Надбавка за категорию (профессиональное мастерство) устанавливается артистическому и художественному персоналу учреждений искусства с целью стимулирования к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры надбавок в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

N п/п	Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
1	- ведущий	до 80
2	- высшей категории	до 60
3	- первой категории	до 40
4	- второй категории	до 20

6.3. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры и кинематографии по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется надбавка за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

N п/п	Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
1	- главный	до 100
2	- ведущий	до 80
3	- высшей категории	до 60
4	- первой категории	до 40
5	- второй категории	до 20

6.4. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

N п/п	Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
1	за знание и применение в работе иностранного языка:	
2	одного языка - двух и более языков	до 5 до 10
3	всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50
4	специалистам библиотеки для слепых	до 15
5	специалистам библиотек и музеев согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.11.2011 №568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»	до 15

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5 процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

6.5. Надбавка за выслугу лет:

устанавливается специалистам государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.

для специалистов театрально-зрелищных учреждений – в театрально-зрелищных учреждениях;

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях:

для специалистов учреждений кинематографии;

для специалистов архива – в учреждениях архивной службы.

Порядок определения стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

N N п/п	Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
1	от 2 лет до 5 лет	до 10
2	от 5 лет до 10 лет	до 15
3	от 10 лет до 15 лет	до 20
4	от 15 лет до 20 лет	до 25
5	свыше 20 лет	до 30

6.6. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и архива после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада.

6.7. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5%

Ученая степень доктора наук – до 10%

Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%
Почетное звание – до 10%
Надбавка 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.
Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.
6.8. Специалистам государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и архива, непосредственно оказывающих государственные услуги, 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 его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участии в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.
Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.
При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:
- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
- исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);
- высокая исполнительская дисциплина;
- проявление инициативы и творческого подхода к работе;
- знание и применение в работе компьютерной техники (программ);
- показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.
Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.
6.9. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:
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).
Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.
6.10. Персональная доплата.
В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, 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 (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.
Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не

более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.
Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.
6.11. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.
Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.
Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.
6.12 Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 8 настоящего Положения.
6.13 Премиальные выплаты работникам учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 9 настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премий.
7.2. размер должностного оклада директора учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:
ДОр = ЗП(О)ср х К, где
Дор – должностной оклад директора учреждения;
ЗП(О)ср – средняя заработная плата работников, относящихся к основному персоналу учреждения;
К – коэффициент кратности.
Должностной оклад директора 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 директора, 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 № 1к настоящему Положению.
В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия) по представлению директора учреждения.
7.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премии, материальная помощь работников.
7.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

- по модельной методике на начало учебного года;2
- по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.
7.6. Размеры оклада заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора.
7.7. Премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников.
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 не рабочие 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.
Доплата устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
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, определённой 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 по приказу директора при фактической переработке свыше нормы часов по производственному календарю в текущем месяце.
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. 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 не рабочие 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.
9.9. 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 нормативно 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. 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.
10.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
10.4. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации, необходимо обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда.
10.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственных государственных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия), а также обеспечивающих деятельность Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия), осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении указанных учреждений.
10.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.