ВИЛЮЙСКАЯ ШКОЛА
БҮЛҮҮ ОСКУОЛАТА

Муниципальное казенное учреждение
ВИЛЮЙСКОЕ УЛУСНОЕ (РАЙОННОЕ) УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
Муниципального района «Вилюйский улус (район)»
678200 г.Вилюйск, ул.Ярославского, 31, тел/факс 43-4-08 uuovil@gmail.com
ОКПО 02123854, ОГРН 1021400642042, ИНН/КПП 1410001987/141001001

20 сентября 2022 г. №01-04/22-127 п.1

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Вилюйское улусное управление образования» МР «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29 декабря 2018 г. № 310 «О Концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019 – 2024 годы», постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 г № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», постановления администрации МР «Вилюйский улус (район)» от 12 сентября 2022 г. № 321 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования муниципального района «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия), приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Вилюйское улусное управление образования» МР «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) согласно приложению (далее – Положение).

2. Считать утратившим силу приказ начальника МКУ «Вилюйское УУО» от 19 мая 2021 г. № 01-04/21-69 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Вилюйское улусное (районное) управление образованием» МР «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) со всеми изменениями и дополнениями.

3. Службе управлении персоналом и контроля (Атласова В.И.)

1) внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников;

2) уведомить работников об изменениях условий трудовых договоров в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

4. Бухгалтерии МКУ «Вилюйское УУО»:

1) обеспечить начисление месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за стаж работы в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год;

2) обеспечить достижение целевых показателей заработной платы отдельных категорий работников.

5. Контроль исполнения настоящего приказ оставляю за собой.

Начальник Н.М. Семёнова

Приложение
к приказу
от _____ 2022 г. № _____

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Вилюйское улусное управление образования»
МР «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Вилюйское улусное (районное) управление образованием» МР «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих».

постановления администрации МР «Вилюйский улус (район)» от 12

сентября 2022 г. № 321 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования муниципального района «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств местного бюджета МР «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия), а также с учетом мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

предусмотренных на оплату труда работников муниципальных, казенных учреждений;

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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Республики Саха (Якутия), предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

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.

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

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

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	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
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	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
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

2.2. 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;

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. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

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

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Профессиональный стандарт	Размер оклада, рублей
Ассистент (помощник)	Приказ Минтруда России от 12 апреля 2017 г. № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент	5 328

	(помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	

3.2. 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.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

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.

3.5. 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.

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

водителям 2-го класса – 10 процентов;

водителям 1-го класса – 25 процентов.

3.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по

общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

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

3.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и премии.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗП(О)ср * К,$$

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 МКУ «Вилюйское улусное управление образованием».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 4.

Оклад руководителя образовательных учреждений устанавливается приказом начальника МКУ «Вилюйское УУО» ежегодно на начало финансового года.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется:

по модельной методике на начало учебного года;

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

4.5.1. «Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициент
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	2,00
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	1,50
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	1,25

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

4.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера казенного учреждения осуществляется с учетом

результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств местного бюджета в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

4.8. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется приказом руководителя Учреждения.

4.9. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений, устанавливаются приказом начальника МКУ «Вилюйское улусное (районное) управление образованием» в соответствии с решением Координационного Совета по развитию образования.

4.10. Руководитель учреждения может вести преподавательскую и иную работу в учреждении путем совмещения должностей только по согласованию с Работодателем. За часы преподавательской и иной работы Руководителю может выплачивается премиальная выплата в пределах ФОТ Учреждения, в размерах и порядке, предусмотренном Положением о распределении премиального фонда Учреждения.

4.11. Заработная плата начальника МКУ «Вилюйское улусное управление образования» состоит из базового должностного оклада, коэффициента кратности.

Должностной оклад начальника МКУ «Вилюйское улусное управление образования» определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала МКУ «Вилюйское УУО». Коэффициент кратности устанавливается распоряжением главы администрации МР «Вилюйский улус (район).

Премирование начальника МКУ «Вилюйское улусное (районное) управление образования» производится на основании приказа главы администрации МР «Вилюйский улус (район) в соответствии с Положением о порядке премирования руководителей муниципальных, казенных учреждений муниципального района « Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)».

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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».

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

5.5. 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.

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

5.7. 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.

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

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

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. 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.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

7.2. 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.

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

7.4. 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 установленного с 1 июня 2022 года, с применением с 1 июня 2022 года 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

7.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей и главного бухгалтера), осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на администрацию МР «Вилюйский улус (район) РС (Я), а также обеспечивающих деятельность администрации МР «Вилюйский улус (район)» РС (Я) (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации МР «Вилюйский улус (район) РС (Я).

7.6. 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.

Приложение № 1
к Положение об оплате труда работников
МКУ «Вилюйское УУО»
от _____ 2022 года №_____

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

Муниципальное казенное учреждение «Вилюйское улусное (районное) управление образованием»:
Главные специалисты (выполняющие должностные обязанности руководителей отделов)

Приложение № 2
к Положение об оплате труда работников
МКУ «Вилюйское УУО»

от _____ 2022 года №_____

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
7	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических комиссий	до 10 процентов
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1	Дворнику, рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, , уборщику помещений	до 5 процентов
2	Рабочему по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, сторожу (охраннику) за работу в учреждениях, имеющих собственные котельные	до 5 процентов