

Министерство
образования и науки
Республики Саха (Якутия)



Саха Өрөспүүбүлүкэтин
Үөрэххэ уонна наукаҕа
министирэриститбэтэ

Пр. Ленина, д. 30, г. Якутск, 677011, тел. (4112) 42-03-56, факс: (4112) 42-49-29,
e-mail: minobrnauki@sakha.gov.ru, <https://minobrnauki.sakha.gov.ru>

«29» 03 2019г. № 07/01-36/1986
На № 150-П4 от 11.02.2019

Главам муниципальных районов
и городских округов

Начальникам улусных (городских)
Управлений образования

О Методических рекомендациях

Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия) направляет
Методические рекомендации по оплате труда работников учреждений
образования к приказу Минобрнауки РС(Я) от 06 марта 2019 года № 01-10/293
«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных
учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики
Саха (Якутия)».

Приложение: на 13 листах.

Заместитель министра

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "V.A. Migalkin".

В.А. Мигалкин

Попова С.В.
506-966

Методические рекомендации по оплате труда работников муниципальных учреждений образования

I. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации по оплате труда работников муниципальных учреждений образования (далее - учреждения) разработаны в целях оказания практической помощи.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. О предстоящих изменениях условий трудового договора,

связанных с изменением системы оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.6. Обязательства учреждения по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Казенные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

Бюджетные и автономные учреждения формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

II. Определение должностных окладов и ставок заработной платы

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников учреждений за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом

соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются учреждениями по квалификационным уровням ПКГ должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н).

Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником учреждения с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

2.3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н, общеотраслевых профессий рабочих – приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н.

Наименования должностей служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей и профессий, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности труда.

2.4. При установлении размеров окладов (ставок) не допускается:

устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (ставок), а также устанавливать диапазоны размеров окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп.

2.5. Для работников в сфере образования постоянную часть заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы рекомендуется определять в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. Перечень видов, условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

При установлении системы оплаты труда в учреждении рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Республики

Саха (Якутия), применяемые к соответствующему учреждению.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.4. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке) или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Республики Саха (Якутия).

3.5. Выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Работодателям рекомендуется принимать меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

3.7. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее

чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Оплата за работу в ночное время.

Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке.

3.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий

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

3.10. Оплата за выполнение работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

3.11. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную

работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.12. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений.

К такой дополнительной работе педагогических работников относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

3.13. К видам выплат компенсационного характера также относятся выплаты за особенности и специфику работы в учреждениях (классах, группах).

IV. Перечень видов, условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Разработку показателей и критериев эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие классности водителям автомобилей;
- за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, ведомственного (отраслевого) знака отличия;
- за работу в сельской местности, арктических улусах (районах);
- за выслугу лет, педагогический стаж;
- молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений;
- за интенсивность труда;
- персональная доплата;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.4. Надбавку за интенсивность труда рекомендуется устанавливать 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.

4.5. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие категорийность (например, педагогические, медицинские работники), с целью стимулирования работников учреждения повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность. Надбавка вводится в том случае, если наличие соответствующей квалификационной категории не учтено при отнесении должности по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы.

4.6. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- имеющим 1 класс- до 25 процентов;
- имеющим 2 класс – до 10 процентов.

4.7. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия:

- почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) – до 10 процентов;
- отраслевые (ведомственные) знаки отличия, профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;
- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов.

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

Надбавки к окладу за почетное звание, знаки отличия применяются по одному из оснований.

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

4.8. Доплаты за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) рекомендуется устанавливать 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.

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

4.9. Надбавку молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, рекомендуется устанавливать 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.

4.10. В случае если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый 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 ФОТ, и заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры ФОТ. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.11. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год. Кроме того, могут выплачиваться единовременные (разовые) премии.

4.12. 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).

4.13. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.14. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами учреждения. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников также должны осуществляться с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций.

4.15. Для распределения премиальных выплат по итогам работы рекомендуется в учреждениях создавать комиссии. Состав комиссии может

утверждаться руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний может закрепляться положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

4.16. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

4.17. Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

5.2. При установлении условий оплаты труда руководителя рекомендуется обеспечить зависимость заработной платы руководителя от размера заработной платы работников основного персонала и результатов работы учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

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

Должностные оклады руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров могут дифференцироваться по группам учреждений.

Порядок отнесения к группам учреждений, коэффициент кратности, перечень основного персонала устанавливаются соответствующим актом, регламентирующим оплату труда работников учреждений.

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и северные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, премиальные выплаты и материальная помощь работников, относимых к основному персоналу.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. В соответствии с трудовым законодательством предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, установленного нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

5.5. Порядок и критерии премирования руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, его размер осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

5.6. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».