Администрация муниципального района «Сыктывдинский» Республики Коми

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №8комбинированного вида» с.Вильгорт**

**«Быдсяма челядьёс 8№- а видзанін» школаёдз велёдан Вильгорт сиктса
муниципальной сьомкуд учреждение**

Утверждаю _____
Заведующий МБДОУ «Детский сад №8
комбинированного вида» с. Вильгорт
В.В. Пономарёва
Приказ от «08» октября 2024 г. №486

Положение об оплате труда работников

**Принято на общем собрании работников
Протокол №6 от 08 октября 2024г.**

с. Вильгорт
2024 год

Раздел 1.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ Детский сад №8 комбинированного вида» с. Выльгорт (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»
- Постановлением Правительства Республики Коми от 25 июня 2018г. № 297 «О внесении изменений в Постановление Правительства «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»
- Постановление администрации МО МР «Сыктывдинский» от 29 июня 2018 года № 6/577 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»
- Постановление администрации МР «Сыктывдинский» Республики Коми от 26.07.2022г. о внесении изменений в постановление администрации МО МР «Сыктывдинский» от 29 июня 2018 года № 6/577 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»
- Иными нормативными актами администрации муниципального района «Сыктывдинский» Республики Коми в целях усиления заинтересованности руководителей и сотрудников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Сыктывдинский» в повышении эффективности труда и качества, оказываемых ими услуг, администрация муниципального района «Сыктывдинский» Республики Коми

муниципальных образовательных учреждений и структурных подразделений управления образования администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных образовательных учреждений
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных учреждений;
- выплаты компенсационного характера работникам муниципальных образовательных учреждений;
- выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений ;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений;

- **порядок** формирования планового фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.

4. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных образовательных учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и МО МР «Сыктывдинский».

5. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений утверждается руководителем муниципальных образовательных учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных **групп** должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	9610

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12424

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования,	12707
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог,	12989
4 квалификационный уровень	
старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	13272

2. Должностные оклады работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель;	8655
2 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8740
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	техник-программист;	8910
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	9085
2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
3.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	9335
2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория, в том числе техник, техник-лаборант, техник-программист, техник-технолог, служащие других должностей	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	инженер по охране труда;	10100

Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, специалист гражданской обороны с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутри должностного категорирования.

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность начальника отдела любого функционала.

6. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в таблице настоящего пункта, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей
1	8490
2	8655
3	8825
4	8995
5	9165
6	9335
7	9550
8	9760
9	10100
10	10435

7. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

7.1. Приказ Минтруда России от 12.04.2017г. № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Должностной оклад в рублях
3	A/01.03; A/02.03 A/03.03; A/04.03	9725

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3.

РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми	25

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Аттестация педагогических работников учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26 марта 2010 г. N 209, аттестация руководящих работников учреждений образования осуществляется согласно временному [положению](#) об организации аттестации руководящих работников государственных образовательных учреждений Республики Коми, подведомственных Министерству образования Республики Коми, утвержденному приказом Министерства образования Республики Коми от 23 мая 2011 года N 723.

Изменение размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) производится при:
присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
присуждении ученой степени, почетного звания - с даты выдачи соответствующего документа.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности повышенный размер должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) устанавливается по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.

Надбавки за качество выполняемых работ согласно [п. 4](#) и [п. 3](#) приложения 4 устанавливаются при награждении ведомственными наградами - с даты выдачи соответствующего документа.

При наступлении у работника права на установление надбавок к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности надбавка к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) устанавливается по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Раздел 4.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам муниципальных учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;
- 3) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4) доплаты молодым специалистам муниципальных учреждений;
- 5) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 6) доплаты до уровня минимального размера оплаты труда

4.2. Работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

4.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации в размере не менее 20% часовой должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.2. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

4.2.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	15
2.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу	15

	дошкольного образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Заведующим, старшим воспитателям, воспитателям, • музыкальным руководителям, инструкторам по ФИЗО за организацию работы в образовательном учреждении по изучению коми языка 	10
3.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	5 -
4	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10
5	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

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

Доплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются 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. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждении на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего приложения.

4.4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела.

4.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждениях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждении образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждении образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Раздел 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Заместитель руководителя (заведующего) учреждения	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных учреждений	10

Примечания:

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются приказом руководителя учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

Кроме установленных по данным основаниям надбавок за интенсивность и высокие результаты, работникам учреждения могут быть установлены в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 1.

4. Работникам учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждения)	5

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителям учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

*<***> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

Кроме установленных по данным основаниям надбавок за качество выполняемых работ, работникам учреждения могут быть установлены в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения доплаты и надбавки за качество выполняемых работ с

учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы согласно приложению 1.

5. В организациях образования надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом 4](#) раздела 4, настоящего приказа.

5.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

5.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Работникам учреждений образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

6. Работникам учреждений образования устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы. Премии устанавливаются по следующим основаниям, в зависимости от критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы: (приложение №1)

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе о выплате премии работникам учреждения. В учреждении одновременно могут устанавливаться премии по итогам работы за месяц, квартал, год, выполнение важных работ и мероприятий. Премии устанавливаются в абсолютном значении.

7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности и результативности выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по материальному стимулированию) в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Совещательный орган рассматривает информацию, содержащее оценку работы работника и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам в пределах *утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.*

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации МР «Сыктывдинский» РК с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации. Показатели эффективности деятельности учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям организаций образования, определяются Управлением образования администрации МР «Сыктывдинский» Республики Коми

Раздел 6.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Раздел 7. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Управлением образования администрации МО МР «Сыктывдинский», с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных учреждений МО МР «Сыктывдинский», определенных в разделе 3 настоящего Приказа.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждению устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Приказа.

3. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский».

4. Руководителю, заместителям руководителя, учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных приказом Управления образования МО МР «Сыктывдинский».

5. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя учреждения уменьшается на 0,5.

6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя учреждения.

7. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки

заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Порядка.

9. Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Порядка.

10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Порядка.

11. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего Порядка.

Раздел 8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Плановый фонд оплаты труда учреждения включает:
фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;
фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;
фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;
выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктами 3 и 4](#) настоящего приложения.
Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат учреждения объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждении определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

3. В образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, при формировании планового фонда

оплаты труда учитываются средства на оплату гарантий и компенсаций в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации по фактической потребности, а также средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск: сторожей, и руководителей учреждений при условии отсутствия в штатном расписании учреждения должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе; для остальных типов и видов образовательных учреждений и структурных подразделений Управления образования администрации МО МР "Сыктывдинский": сторожей.

При расчете фонда компенсационных и стимулирующих выплат данные расходы не учитываются.

4. Фонд оплаты труда учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения.