

Администрация муниципального образования муниципального района  
«Сыктывдинский»

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Районный центр внешкольной работы» с. Вильгорт

«Школабөр удж котыртан районса шöрин» содтöд тöдöмлун сетан  
Вильгорт сиктса муниципальнöй сьöмкуд учреждение

УТВЕРЖДАЮ

директор

*Н.М.Мальшева* Н.М.Мальшева  
приказом МБУДО «РЦВР» с. Вильгорт

от 11.05.2015 № 35



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

с. Вильгорт, 2015г.

## 1. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
- постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» №9/2378 от 24 сентября 2013 года;
- постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» №9/2390 от 24 сентября 2013 года;
- иными нормативными актами администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский».

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений за счет средств республиканского бюджета Республики Коми и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам учреждения, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
- условия выплаты премии

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» (в том числе за счет средств субвенции на реализацию муниципальными общеобразовательными учреждениями в Республике Коми основных общеобразовательных программ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

9. Положение распространяется на всех работников центра.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников центра.

### 2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников центра.

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

4) средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения 8 постановления администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

5) средства на оплату первых двух дней временной нетрудоспособности, гарантий и компенсаций при направлении в служебные командировки, при некоторых случаях прекращения трудового договора и другими гарантиями и компенсациями определенными Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$FOТ = (FOТ_{до} + FOТ_{кв} + FOТ_{св} + FOТ_{пв}) * РК и СН$ , где

ФОТ<sub>до</sub> – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ<sub>кв</sub> - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ<sub>св</sub> - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ<sub>пв</sub> – фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ<sub>до</sub> рассчитывается следующим образом:

$FOТ_{до} = n1 * O * k1 + n2 * O * k2 + n3 * O * k3 + \dots$ , где

n1, n2, n3 – количество штатных единиц или пед.ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k1, k2, k3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ<sub>кв</sub> рассчитывается следующим образом:

$FOТ_{кв} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4$ , где

Д1 - доплаты работникам муниципальных учреждений образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» за работу в ночное время и праздничные дни;

Д2 - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$Д3 = (ФОТ_{до} + Д1 + Д2) * Р_{до}$ , где

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения 8 постановления администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Н_{вл}$ , где

$\geq 20\%$  - в соответствии с п.3 приложения 8 постановления администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

4) ФОТнв рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{нв} = С_{от} + С_{нф}$ , где

Сот - средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения 8 постановления администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

Снф - средства на оплату первых двух дней временной нетрудоспособности, гарантий и компенсаций при направлении в служебные командировки, при некоторых случаях прекращения трудового договора и другими гарантиями и компенсациями, определенными Трудовым Кодексом Российской Федерации;

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников МБУДО «РЦВР» с. Выльгорт.**

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором центра и определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

Перечень должностей работников центра и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений Республики Коми здравоохранения, культуры и искусства:

- постановления администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

Размеры должностных окладов работникам центра, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными постановлениями Правительства Республики Коми, определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

Штатное расписание и тарификационный список центра утверждаются директором, согласовываются с Управлением образования и включают в себя все должности работников центра.

2. Повышение должностных окладов работникам центра устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский», утвержденным постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. №8/2008.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников центра и размеры повышения определены в приложении №2 к настоящему Положению.

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

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3. Работникам центра начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в центре. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

### **2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам центра.**

1. При определении должностного оклада руководящих работников центра (*директора, заместителя директора*) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен центр, определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. На педагогическую работу в центр принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Директор центра обеспечивает проверку документов об образовании педагогов дополнительного образования, методистов и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в центре помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор центра.

#### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в центре.**

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников центра включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типов и видов, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

#### **2.5. Компенсационные выплаты.**

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера *(при наличии соответствующих условий труда)*:

- 1) *доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;*
- 2) *доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;*
- 3) *доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;*
- 4) *доплаты молодым специалистам.*

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников центра.

3. В центре устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	<i>За работу в ночное время</i>	<i>Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)</i>	<i>35 за каждый час работы в ночное время</i>
2	<i>За работу в выходные и праздничные дни</i>	<i>Статья 153 ТК РФ</i>	<i>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.</i>
3	<i>Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</i>	<i>Статья 147 ТК РФ</i>	<i>По результатам аттестации рабочих мест</i>
4	<i>Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</i>	<i>Статья 151 ТК РФ</i>	<i>По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</i>
5	<i>Сверхурочная работа</i>	<i>Статья 152 ТК РФ</i>	<i>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</i>

			<i>компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</i>
--	--	--	---

4. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностном у окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, учебными мастерскими (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов. Доплата за заведование учебными мастерскими производится работникам в зависимости от количества учебных мастерских, заведование которыми на него возложено.	15
2.	Педагогическим работникам и работникам из числа административного персонала, за руководство методическими, предметными комиссиями, методическими объединениями, 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) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов. Доплата в размере 15% устанавливается при выполнении двух и более видов деятельности указанных выше. При меньшем выполнении видов деятельности доплата устанавливается в размере 5%.	15
3.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами. Расчет производится от оклада, установленного за норму часов 1 раз в квартал (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, педагога дополнительного образования). Доплата за заведование музеем производится независимо от наличия в штатном расписании должности педагога дополнительного образования.	15

Установленные доплаты выплачиваются в течение срока указанного в приказе руководителя учреждения .



## 5. Доплаты молодым специалистам.

5.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский», расположенные в сельских населенных пунктах	35
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский», расположенные в сельских населенных пунктах	40

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

5.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

5.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4. настоящего пункта.

5.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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 учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

## 2.6. Стимулирующие выплаты.

1. Работникам центра могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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.

*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 соответствующего учреждения.*

2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

- 1) работникам, награжденным ведомственными наградами\*, надбавка к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) устанавливается на учебный год при условии соответствия ведомственных наград профилю центра в соответствии с перечнем ведомственных наград;

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
1.	Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами: медалью К.Д. Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	до 10

2) водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, - 25 %, 2-й класс - 10 % к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время . Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих учреждений образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, в соответствии с разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» приложения 2, утвержденного постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» №8/2008 от 23.08.2012.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы, установленных в приложении 3 Положения.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель ( <i>директор</i> )	до 200
2.	Заместитель руководителя ( <i>директора</i> )	до 180
3.	Специалисты, служащие, рабочие	до 150

В связи с суммой баллов устанавливаются следующие размеры надбавок в % к окладу в зависимости от суммы набранных баллов

Наименование надбавки	размер надб-ки в %к окладу
При выполнении критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность работы <b>админис-упр.персонала</b>	180
от 30 до 80 баллов	20
от 80 до 130 баллов	40
от 130 до 180 баллов	60
от 180 до 230 баллов	80
от 230 до 280 баллов	100
от 280 до 320 баллов	180
При выполнении критериев, позволяющих оценить работу <b>педагогического персонала</b>	150
от 20 до 60 баллов	20
от 60 до 100 баллов	40
от 110 до 120 баллов	50
от 120 до 140 баллов	60
от 140 до 180 баллов	80
от 180 до 220 баллов	100
от 220 до 280 баллов	150
<b>обслуживающего персонала</b>	150
от 10 до 20 баллов	10
от 20 до 30 баллов	20
от 30 до 60 баллов	30
от 60 до 80 баллов	50
от 80 до 100 баллов	70
от 100 до 120 баллов	100
от 120 до 160 баллов	150

5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам центра, на основе подведения итогов, оценки эффективности и результативности выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, в ОУ создается постоянно действующий совещательный орган (*комиссия по материальному стимулированию*) в составе директора центра, заместителя директора, других категорий работников, представителя от работников.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), 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*.

Представление оформляется и утверждается:

- директором центра - на заместителя директора, иных работников, подчиненных директору,

- заместителем директора центра - на работников, подчиненных заместителю директора,

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)\* учитываются:

- *успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;*

- *инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;*

- *качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;*

- *выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;*

- *качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;*

- *участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.*

*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.*

*Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.*

6. 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 и остальным работникам ОУ устанавливаются приказом директора центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7. Выплаты стимулирующего характера директору центра устанавливаются приказом органа исполнительной власти муниципального района «Сыктывдинский» осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью центра, с учетом результатов деятельности центра в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда центра.

8. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим центра в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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 также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения 4, утвержденного постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23.08.2012г. № 8/2008.

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

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

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях 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.

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

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

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. Надбавки за выслугу лет устанавливаются в соответствии с перечнем должностей:

**Перечень должностей, по которым устанавливаются  
надбавки за выслугу лет**

№ п/п.	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Педагог дополнительного образования
4	Методист

## **2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам центра.**

1. Месячная заработная плата педагогических работников центра определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов дополнительного образования за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогам производится 1 раз в год (на начало учебного года).

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **3. Сроки расчета при увольнении.**

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

## **4. Другие вопросы оплаты труда.**

1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам центра могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

**Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)**

**1. Должности руководящих работников:**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6860=00			

**2. Общеотраслевые профессии рабочих:**

Наименование профессии	Оклад, рублей
сторож	3435
уборщик служебных помещений	3435
дворник	

**Размеры  
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных  
ставок) работников центра.**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководителям и специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25
2.	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный художник Республики Коми», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10
3.	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель	10



<p>науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p>	
--	--

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы выполняемых работ  
работникам учреждения**

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы	Периодичность изменения
<b>1.Административно-управленческий персонал (заместитель руководителя)</b>				
1.	Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей учащихся (по результатам анкетирования)	-наличие положительных отзывов - отсутствие жалоб, замечаний - наличие жалоб, замечаний	30 20 0	Месячная, полугодовая, годовая
2.	Охрана труда и техника безопасности	- отсутствие нарушений - наличие нарушений	30 0	Месячная, полугодовая, годовая)
3.	Выполнение учебных программ	- 100% - 90-99% - менее 90%	30 20 0	полугодовая
4.	Количество педагогических работников, имеющих категории от общего числа педагогических работников учреждения	70 и более процентов менее 70 процентов	30 20	Полугодовая
5.	Распространение опыта работы учреждения	-на федеральном уровне -на региональном уровне -на муниципальном уровне; Прием и обслуживание делегаций по обмену опытом: -свыше 2 раз в месяц -до 2 раз в месяц	40 30 20 20 10	Месячная, полугодовая, годовая
6.	Результативность участия учащихся в конкурсах, олимпиадах, выставках, конференциях	Наличие призовых мест в мероприятиях: -всероссийский уровень -республиканский уровень -муниципальный уровень - уровень учреждения	40 30 20 10	Месячная, полугодовая, годовая
7.	Оздоровление учащихся (за каждый вид функционирования детских оздоровительных лагерей)	Функционирование на базе учреждения за каждый вид организации детей : -детского оздоровительного лагеря	30	Во время работы ДОЛ

8.	Выполнение срочной, внеплановой работы	По результатам подведения итогов руководителем - выполнение работ с соблюдением сроков	40	Месячная, полугодовая, годовая
9.	Проведение мероприятий по работе с обучающимися	- всероссийский уровень - республиканский уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	40 30 20 10	Квартальная, полугодовая, годовая
10.	Укрепление и развитие материально-технической базы учреждения (по данным бухгалтерского учета)	Объем спонсорских средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на укрепление МТБ: свыше 100 тыс. в год от 20 до 100 тыс. в год от 5 до 20 тыс. в год менее 5 тыс. в год	30 20 10 0	Годовая
11.	Работа по разъяснению изменений в законодательстве РФ, РК и муниципального района «Сыктывдинский» в области образования	- отсутствие жалоб и вопросов от участников образовательного процесса в вышестоящие органы	30	Месячная, полугодовая, годовая
<b>2. Педагогические работники ( педагог дополнительного образования , методист и др.)</b>				
1.	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ	Мероприятия: - всероссийский уровень - республиканский уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	50 30 20 10	Месячная, полугодовая, годовая
2.	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках, соревнованиях, конференциях	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах: - всероссийский уровень - республиканский уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	40 30 20 10	полугодовая, годовая
3.	Результативность освоения обучающимися образовательных программ	Средний процент: - 100 - от 90 до 100 - менее 90	20 10 5	Полугодовая, годовая

4.	Оценка качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся (по результатам анкетирования)	-наличие положительных отзывов -отсутствие жалоб, замечаний -наличие жалоб, замечаний	20 10 0	Годовая
5.	Участие в опытно-экспериментальной работе, инновационной деятельности согласно подведения итогов работы за год	федерального уровня- регионального уровня- муниципального уровня-	30 20 10	Годовая
6.	Распространение профессиональных достижений	на федеральном уровне на региональном уровне- на муниципальном уровне -	30 20 10	Месячная, полугодовая, годовая
7.	Выполнение срочной, внеплановой работы	По результатам подведения итогов руководителем - выполнение работ с соблюдением сроков - выполнение работ с нарушением сроков	30 0	месячная
8.	Участие в подготовке и проведении районных мероприятий (с обучающимися и педагогами)	-подготовка -проведение -участие	от 20 до 60	Месячная , полугодовая, годовая
9	Взаимодействие с коллегами в рамках решения задач профессионального сообщества	Оценивается участие работника в работе постоянных комиссий: - работник является руководителем временной или постоянно действующей комиссии - работник является членом временной или постоянно действующей комиссии	от 10 до 20	Месячная, полугодовая, годовая
10.	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	Наличие призовых мест на конкурсах: - всероссийский уровень - республиканский уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	40 30 20 10	Полугодовая, годовая
11.	Воспитательная работа	Проведение предм. недель, акций, походов, экскурсий, творческих вечеров и др.	20 за каждое эффективное мероприятие	месячная

<b>3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (дворник, сторож, уборщик служебных помещений и т.д.)</b>				
1.	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий;	По результатам выполнения	от 10 до 40	Месячная, полугодовая, годовая
2.	Выполнение погрузочно – разгрузочных работ	По результатам выполнения	от 10 до 40	Месячная, полугодовая, годовая
3.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения, обустройству зон отдыха	По результатам выполнения	от 10 до 40	Месячная, полугодовая, годовая
4.	Проведение генеральных уборок	По результатам выполнения	от 10 до 40	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
5.	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	от 10 до 40	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
6.	Выполнение срочной, внеплановой работы	По результатам подведения итогов руководителем	от 10 до 40	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)