Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ластинская

начальная общеобразовательная школа»

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО:  На общем собрании  трудового коллектива  Протокол № 1 от «14» октября 2024г. | УТВЕРЖДАЮ:  Директор  \_\_\_\_\_\_\_\_П.Ю.Канева  Приказ №21 от 14.10.2024 г. |

**Положение**

**об оплате труда работников МБОУ «Ластинская НОШ»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Решением Совета муниципального района «Ижемский» от 18 октября 2007 года № 3-5/3 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 «Об оплате труда работников учреждений образования муниципального района «Ижемский» (в действующей редакции);
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 26 октября 2009 г. № 218 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования МР «Ижемский» (в действующей редакции);
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 24 декабря 2019 года №970 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 6 февраля 2020 года №65 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 18 января 2022 года №17 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» 02 августа 2022 года №530 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 21 сентября 2022 года №659 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 19 марта 2022 года №200 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 07 мая 2024 года №17 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 04 сентября 2024 года №623 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2024 года №459 «Об утверждении примерных штатов образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* постановлением Администрации муниципального района «Ижемский» от 11 октября 2024 года №753 «О внесение изменений в постановление муниципального района «Ижемский» от 29 июня 2018 года №480 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Ижемский»
* иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами муниципального района «Ижемский», принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
* ведомственными нормативными правовыми актами.

2. Положение определяет:

* порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета муниципального района «Ижемский» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Республики Коми и нормативно-правовых актов муниципального района «Ижемский»;
* 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 материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов муниципального района «Ижемский» Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального района «Ижемский» 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 раздельно 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 Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

**2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения**

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 района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 в дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста 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.

ФОТ = (ФОТдо + ФОТкв + ФОТсв + ФОТпв) \* РК и СН, где

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

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТпв – фонд прочих выплат и доплат включает *средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения № 8 постановления* администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227*, в дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста* (директора, воспитателей, музыкального руководителя, младших воспитателей, повара, заведующего хозяйством, оператора стиральных машин и медицинской сестры).

1) ФОТдо рассчитывается следующим образом:

ФОТдо = n1\*O\*k1 + n2\*O\*k2 + n3\*O\*k3 + …, 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 района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227.

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

2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:

ФОТкв = Д1 + Д2 + Д3 + Д4, где

Д1 - доплаты работникам муниципальных учреждений образования МР «Ижемский» 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 = (ФОТдо + Д1 + Д2) \* Рдо, 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 района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227.

3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) \* ≥ 20% + Нвл, где

≥ 20% - в соответствии с п.3 приложения №8 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты 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 (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

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

**2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский».

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

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными постановлениями администрации муниципального района, определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Ижемского района, утвержденной постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 26.10.2009 г. № 218 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Ижемский»**.**

Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются директором, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников учреждения.

2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский», утвержденным в приложении №2 постановления администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227.

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, преду-смотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере **30** процентов, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере **80** процентов, 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 выплат заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. 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 Учреждения**

1. При определении должностного оклада директора Учреждения учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, 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 Учреждение 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. Руководитель учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждений помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

**2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки**

**и порядок ее распределения в Учреждении**

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения 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 типа и вида, 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:

*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 Учреждения.

2.1. 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.

2.2. Другие доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8DF4A4A98D778B27BAFFE52F8B46C96DDCBBB7BFBEE82FB3DB90050C4B8CB756DE7C7B76E3CDD2529B363404C7l2t4I) Российской Федерации.

3. В Учреждении 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 | За работу в ночное время ( в период с 22 часов до 6 часов утра) | Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) | не менее 20 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы |
| 2 | За работу в выходные и праздничные дни | Статья 153 ТК РФ | Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада (до)) за день или час работы) сверх оклада (до), если работа в выход-ной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нор-мы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (до) за день или час работы) сверх оклада (до), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. |
| 3 | Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | Статья 147 ТК РФ | По результатам аттестации рабочих мест |
| 4 | Доплаты при совмещении профессий (должностей), расши-рении зон обслуживания, увели-чении объема работы или ис-полнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, опре-деленной трудовым договором | Статья 151 ТК РФ | По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| 5 | Сверхурочная работа | Статья 152 ТК РФ | Первые 2 часа работы не менее чем в 1,5-ом размере, за последующие часы - не менее чем в 2-ом размере. Конк-ретные размеры оплаты за сверхуроч-ную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышен-ной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. |
| 6 | Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре) | Постановление АМР «Ижемский»  №320 от29.03.2009 г. | 5 |

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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 11 | Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой)  (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября) | От 1-8 обучающихся – 10%, 9 обучающихся – 11% |
| 22 | Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | 10% в зависимости от наполняемости обучающихся в классе;  3% в зависимости от наполняемости обучающихся в классе (по предметам ИЗО, технология, музыка).  По предметам: ОРКСЭ, физкультура доплата не устанавливается |
| 33 | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде  (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | 15% в зависимости от наполняемости обучающихся в классе (русский язык, русская литература, математика)  10% в зависимости от наполняемости обучающихся в классе (иностранные языки, коми язык, коми литература)  5% в зависимости от наполняемости обучающихся в классе (окружающий мир и т.д)  3% в зависимости от наполняемсоти обучающихся в классе (технология, музыка, ИЗО) |
|  | | |
| 14 | Педагогическим работникам образовательных организаций за заведованием учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведованием производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских) | 5% - спортивный зал |
|  |  |
|  |  |
| 15 | Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы  (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре) | 10% |
| 16. | За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (расчет производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя – организатора. | 5% |
| 17. | Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов) | 5% (за 1 проект, но не более 10%) |
| 18. | За руководство районным, школьными методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, работникам образовательных организаций 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) | 5%- районные методические объединения  до 15% - школьные методические объединения (в зависимости от количества членов в методическом объединении и направлении) |
| 29. | Работникам дошкольного учреждения, ответственным за сбор родительской платы | 3% |
| 210 | Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за организацию и проведение мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями, в том числе за консультативную психолого-педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье | 10% |
| 211 | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы в учреждениях образования | до 3% за один час (при наличии плана по внеклассной работе по каждому направлению в разрезе классов и количества обучающихся) |

5. Доплаты молодым специалистам.

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 образовательные организации, 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 образовательные организации, 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 учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.1. 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 5.2](#P503) и [5.3](#P504) настоящего приложения.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в [пункте 5.3](#P504) настоящего приложения.

5.3. 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 образовательных организациях в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

5.5. 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 5.1](#P502), [5.2](#P503), [5.3](#P504), [5.4](#P505) настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

### 2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам Учреждения 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.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Размер надбавок, в % к должностному окладу, окладу (ставке зараб. платы,тарифной ставке) |
| 1. | Директор | до 180 |
| 2. | Учитель, воспитатель, специалисты | до 100 |
| 3. | рабочие | до 60 |

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

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 муниципальными учреждениями образования муниципального района «Ижемский" самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложении № 3 данного Положения.

Критерии оценки результативности труда работников различных категорий работников учреждения включают:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;

- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые должны быть понятными для работника и не вызывать двойственных толкований;

- периодичность оценки.

5. 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, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников. Назначение комиссии и порядок работы комиссии утверждается приказом директора. Состав комиссии: директор, представители трудового коллектива.

Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников 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.

Представление оформляется и утверждается руководителем Учреждения на всех остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения.

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.

6. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ всем работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования АМР «Ижемский», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

8. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения (директору, учителям, воспитателям, музыкальному руководителю, помощнику воспитателя, заведующему хозяйством) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки, в % к должн. окладу, окладу (ставке зар.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.

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 учреждении, 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.

**2.7. О порядке исчисления заработной платы**

**педагогическим работникам образовательных учреждений**

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений 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. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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.

2.8. Порядок и условия

почасовой оплаты труда педагогических работников

муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский»

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Ижемский» 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;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**III. 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.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);

- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);

- рождение ребенка;

- других случаях.

V. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

5.1. Учителям образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, устанавливаются учителям образовательных организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется образовательными организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте, организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VI. Единовременные выплаты указанные в [п. 5](#P642) настоящего приложения устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда в

МБОУ «Ластинская НОШ»

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

**1. Должности руководящих работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности |
| Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель (директор, заведующий) | 14964 |

**2. Должности педагогических работников:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| 2 |
| 1 |  |
| Музыкальный руководитель | 12424 |
| Воспитатель | 12989 |
| Учитель | 13272 |

**3. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:**

| **№  п/п** | **Наименование должности** | **Должностной оклад (рублей)** |
| --- | --- | --- |
| 1. | Помощник воспитателя | 9235 |

**4. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Заведующий хозяйством | 9085 |

**5. Общеотраслевые профессии рабочих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Оклад, рублей |
| Подсобный рабочий | 8655 |
| сторож | 8655 |
| уборщик служебных помещений | 8655 |
| Дворник | 8490 |
| Оператор стиральных машин | 8655 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений | 8655 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда в

МБОУ «Ластинская НОШ»

**Размеры**

**повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения**

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 % должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) |
| 1. | Руководителям и специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте | 25 |
| 2. | Директорам, учителям, воспитателям, музыкальным руководителям, владеющим коми языком и применяющим его в практической работе в Учреждении с изучением коми языка как родного | 15 |
| 3. | Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице пункта 3 раздела II приложения № 1, утвержденного постановлением администрации муниципального района «Ижемский» от 29 октября 2009 г. № 227, за наличие:  в дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования:  первой квалификационной категории  высшей квалификационной категории | 20 |