|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕЧОРА»** |  | **«ПЕЧОРА»**  **МУНИЦИПАЛЬНÖЙ РАЙОНСА**  **АДМИНИСТРАЦИЯ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  **ШУÖМ** | | |
| 29 октября 2024 г.  г. Печора, Республика Коми |  | № 1665 |

|  |  |
| --- | --- |
| Об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования муниципального района «Печора» |  |

Руководствуясь статьей 38 Устава муниципального образования муниципального района «Печора», приказом Министерства образования Республики Коми от 28.06.2018 г. № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми», постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», в целях усиления заинтересованности специалистов муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального района «Печора», повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов

администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования муниципального района «Печора (далее - Положение), подведомственных Управлению культуры и туризма муниципального района «Печора», согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования муниципального района «Печора, подведомственных Управлению культуры и туризма муниципального района «Печора» (далее – Учреждения), в срок до 01 ноября 2024 года:

1) внести изменения в Положение об оплате труда работников Учреждения, утвержденное локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающее систему оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с настоящим [Положением](consultantplus://offline/ref=AF27FF133C85DE114EB26501F26DAF18BCF0252A15A81EFE99CC740534130563417B0FC5D4E4B610D442E773yDF).

2) осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, устанавливаемых настоящим постановлением.

3) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам в связи с внесением изменений в действующую систему оплаты труда в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=AF27FF133C85DE114EB27B0CE401F111BAF3722F1BA91DA9CD932F586371yAF) Российской Федерации.

1. Ввести с 01 января 2025 года систему оплаты труда, установленную в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального района «Печора», в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования муниципального района «Печора».

Установить, что:

1) заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения показателей эффективности, результативности, качества и сложности при выполнении ими работ той же квалификации.

2) объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по муниципальным учреждениям дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора» может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

В целях достижения установленных индикативных значений показателей средней заработной платы работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года [№ 597](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6C129FBE3B228F832155FF3700fE2EF) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанных категорий работников учреждения производить повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8D4D20934C3CA783356AA320EC15BF0B6F189FB537218F832155FF3700fE2EF) Российской Федерации.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия и подлежит размещению на официальном сайте муниципального района «Печора».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района «Печора» В.Е. Менникова.

|  |  |
| --- | --- |
| И.о. главы муниципального района – руководителя администрации | Г.С. Яковина |

Приложение

к постановлению администрации МР «Печора

от 29 октября 2024 года № 1665

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных

учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального образования муниципального района «Печора»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры муниципального района «Печора» (далее – Положение), подведомственных Управлению культуры и туризма муниципального района «Печора», разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».

1.1. Положение включает в себя:

‒ должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих Учреждений;

‒ размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждений;

‒ выплаты компенсационного характера работникам Учреждений;

‒ выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений;

‒ порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждений;

‒ порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

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

1.4. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Учреждений устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп должностей](https://docs.cntd.ru/document/902102696#6500IL), утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»](https://docs.cntd.ru/document/902102696#64U0IK):

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях |
| *2 квалификационный уровень* | |
| Педагог дополнительного образования | **12 707** |

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Должностные оклады (оклады) работников культуры, искусства и кинематографии Учреждений устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп должностей](https://docs.cntd.ru/document/902061002#6500IL), утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»](https://docs.cntd.ru/document/902061002#64U0IK):

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, в рублях |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |  |
| библиотекарь; библиограф | **11 605** |

2.4. Должностные оклады работников Учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](https://docs.cntd.ru/document/902106058#6500IL), утвержденных [Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»](https://docs.cntd.ru/document/902106058#64U0IK):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад, в рублях |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| *1 квалификационный уровень:* | | |
| 1. | Дежурный по залу, делопроизводитель | **8 655** |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| *2 квалификационный уровень:* | | |
| 1. | Заведующий хозяйством | **9 085** |
| *3 квалификационный уровень:* | | |
| 2. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, в том числе, служащие других должностей (звукооператор) | **9 335** |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| *1 квалификационный уровень:* | | |
| 1. | Инженер-программист (программист) | **10 100** |

*Примечание:*

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем Учреждения. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в Учреждении.

2.5. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Оклад, рублей |
| 1 | **8 490** |
| 2 | **8 655** |
| 3 | **8 825** |
| 4 | **8 995** |
| 5 | **9 165** |
| 6 | **9 335** |
| 7 | **9 550** |
| 8 | **9 760** |
| 9 | **10 100** |
| 10 | **10 435** |

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

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

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

2.6. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в размере **на 10 - 30 процентов** ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.7. При увеличении (индексации) должностных окладов (окладов) специалистов и рабочих размере указанных окладов подлежат округлению в сторону увеличения до ближайшего числа кратного пяти.

Раздел 3. РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников | Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| 1. | За работу в учреждениях образования, расположенных в сельских населенных пунктах  (в соответствии со статьей 4 [Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»](https://docs.cntd.ru/document/802019196#64U0IK)) | **25** |
| 2. | Педагогическим работникам за наличие: |  |
|  | первой квалификационной категории | **20** |
|  | высшей квалификационной категории | **40** |

*Примечание:*

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

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам Учреждения;

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

4.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере **не менее 35 процентов** должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| 1. | Преподавателям учреждений дополнительного образования за проверку нотных тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | **до 10** |

4.2.3. 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.

4.2.4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK).

4.3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, на основании специальной оценки условий труда в соответствии с [Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](https://docs.cntd.ru/document/499067392#64U0IK) с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере **не менее 4 процентов** от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Категории молодых специалистов | Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| Молодым специалистам: |  |
| имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Учреждение городов и поселков городского типа | **25** |
| имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Учреждение, расположенное 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 на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (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.

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

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

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

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

4.4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

4.6. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Раздел 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| № п/п | Наименование должности | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| 1. | Заместитель руководителя | **до 180** |
| 2. | Другие работники | **до 150** |

5.3. Основания для установления работникам Учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты\*:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| № п/п | Наименование работ | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| 1. | Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)  (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки) | **до 10** |
| 2. | Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом учреждения | x |

*Примечание:*

\* Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителями Учреждений в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

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

Основания для установления работникам Учреждений надбавок за качество выполняемых работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) |
| 1. | Педагогическим работникам Учреждений, 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 учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель»,  «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР  (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания) | **5 <\*>** |
| 2. | Педагогическим работникам Учреждений, 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 науки Российской Федерации»,  «Заслуженный работник культуры РСФСР»,  «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,  «Заслуженный работник культуры Коми ССР»,  «Заслуженный работник культуры Коми АССР»,  «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» 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 Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин\*\* | **5 <\*>** |

*Примечание:*

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

\*\* надбавка за почётное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника и документов, подтверждающих присвоение почётного звания.

5.5. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте учреждения.

5.6. Надбавки за выслугу лет устанавливаются специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование\*, в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование\*, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего приказа.

*Примечание:*

\* надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

5.10. 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.

5.11. 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 Учреждениями 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.

5.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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

Раздел 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений 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 заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

‒ за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной 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.

6.2. Руководители Учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

Раздел 7. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются трудовым договором.

7.2. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя | для заместителей руководителя |
| 1. | До 50 (включительно) | **до 3,0** | **до 2,5** |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | **до 3,5** | **до 3,0** |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | **до 4,0** | **до 3,5** |
| 4. | От 151 и выше | **до 4,5** | **до 4,0** |

7.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей руководителя Учреждения.

7.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также заместителей руководителя, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

7.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 7.2 настоящего Порядка.

7.6. Управление культуры и туризма МР «Печора» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 7.2 настоящего Порядка.

Раздел 8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ

8.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждений включает:

‒ фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего положения;

‒ фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего положения;

‒ фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего положения;

‒ выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктами 1.1. и 1.2 раздела 1 настоящего приложения.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда.

8.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждениях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждений могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения.