муниципальное общеобразогательное учреждение
«СОШ №83»
г. Печора

Принято на общем собрании работников
протокол № 4 от 3«18 » декабря 2020г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 310\2 « 18» декабря 2020г.
Директор МОУ «СОШ № 83»
_____Е.С. Филиппова

Вступает в силу с 01 сентября 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда»

2020
г. Печора

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;

– Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;

– Постановление администрации муниципального района «Печора» №723 от 25.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»;

– Постановление администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»;

– Постановление администрации МР «Печора» от 21.09. 2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»

– Постановление Правительства Республики Коми от 31.10.2019 №522 «О государственной программе Республики Коми «Развитие образования» и разъяснения Министерства просвещения Российской Федерации по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций от 01.06.2020 №08-24/330

– Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальной образовательной организации (далее именуемая «Организация») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя образовательной Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников.

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- оклад (должностной оклад, тарифная ставка) – размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается Работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

1.5. Положение определяет:

- порядок форжмирования фонда оплаты труда работников Организации за счёт:
- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета МО МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Организации, их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам Организации.

1.6. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Респуб-

лики Коми, **Положение подлежит изменению**.

1.7. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на финансовый год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств, выделенных из бюджета Республики Коми и из бюджета МО МР «Печора».

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

1.9. Оплата труда работников организации, 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.

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными руководителем организации.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (ст.136 ТК РФ)**,** а именно **13 и 28** числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, расчёт с сотрудниками школы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). При выплате заработной пла ты каждому работнику выдаётся расчётный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчётный месяц, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

1.12. Общий контроль над исчислением заработной платы и премированием работников организации осуществляет руководитель.

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

1.14. Положение распространяется на всех работников организации, независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников организации.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

– фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) Перечень должностей работников Организации и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»;

– фонд выплат компенсационного характера;

– фонд выплат стимулирующего характера.

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.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

$$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св} + ФОТ_{пв}) \cdot РК \text{ и } СН, \text{ где}$$

$ФОТ_{до}$ – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$ФОТ_{кв}$ - фонд выплат компенсационного характера;

$ФОТ_{св}$ - фонд выплат стимулирующего характера;

$ФОТ_{пв}$ - фонд прочих выплат и доплат.

$ФОТ_{до}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{до} = n_1 \cdot O_1 \cdot k_1 + n_2 \cdot O_2 \cdot k_2 + n_3 \cdot O_3 \cdot k_3 + \ldots + n_n \cdot O_n \cdot k_n, \text{ где}$$

$n_1, n_2, n_3, \ldots n_n$ – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3,… n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

$O_1, O_2, O_3, \ldots O_n$ – размер должностного оклада по должности 1,2,3,… n согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3,… k_n – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3,… n согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утверждён в приложении № 2 «Размеры повышения должностных окладов» в соответствии с Перечнем, Постановлением администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

$ФОТ_{кв}$ рассчитывается следующим образом:

$$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4, \text{ где}$$

$Д_1$ - доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

$Д_2$ - доплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$Д_3$ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника организации

$Д_4$ - доплаты молодым специалистам организации образования.

$Д_1$, $Д_2$, $Д_4$ определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт $Д_3$ производится следующим образом:

$$Д_3 = (ФОТ_{до} + Д_1 + Д_2) \cdot ΣР_{до}, \text{ где}$$

$ΣР_{до}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в приложения №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей» Постановления администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

$ФОТ_{св}$ рассчитывается следующим образом:

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

$\geq$ 20% - в соответствии с настоящим Положением. Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$Н_{вл}$ – объём средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счёт образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Организации.

$ФОТ_{пв}$ – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности (Приложение № 4 настоящего положения)

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком) (Приложение № 1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов»), утверждаемым руководителем Организации, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора».Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются руководителем и включают в себя все должности работников Организации.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов работникам организации, утверждённым в приложении №2 «Размеры повышения должностных окладов» в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об опла-

те труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

В случаях, когда работникам Организации 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 учёта повышения по другим основаниям.

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

2.2.3. Работникам Организации начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, 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».

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Организации.

2.3.1. Должностные оклады руководящих работников Организации определяются в соответствии с Приложением N 1 к Постановлению администрации МР "Печора" от 21 сентября 2018 г. N 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора» (Приложение №1 «Перечень должностей и размеры должностных окладов» настоящего положения.)

Также учитывается квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации. (Приложение №2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»)

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенной по результатам аттестации.

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

2.3.4. Руководитель Организации обеспечивает проверку документов об образовании педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несёт руководитель Организации.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в Организации.

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 Организации включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Организации регулируется Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

3) доплаты молодым специалистам Организации;

4) компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации

по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

5) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором.

№№ п/п	**Вид работ или наименование выплат**	**Основание для оплаты**	**Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)**
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	35
2.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2.5.2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности устанавливаются руководителем в зависимости от объёма работы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с Приложением №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей»

2.5.2.3. 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.

2.5.2.4. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.3. Доплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.3.1 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.

2.5.4. 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 Организации, устанавливаются доплаты к должностному 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 Организации городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в 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 Организациях 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.

2.5.4.1. 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 2.5.4.3 и 2.5.4.4 настоящего раздела.

2.5.4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.4.3 настоящего раздела.

2.5.4.3. 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.

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

2.5.4.5. 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 2.5.4.1, 2.5.4.2, 2.5.4.3, 2.5.4.4, настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным

программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования .

Компенсация за работу по подготовке государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. N 161 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования ".

Педагогическим работникам, привлекаемым в 2020 году к проведению Единого государственного экзамена (ЕГЭ) выплаты, установленные Постановлением Правительства РК от 24.04.2014 года № 161 увеличиваются на 30 %.

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

2.5.7. 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.

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) надбавки за выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заместитель руководителя (директора) Организации	до 180
2.	Другие работники	до 150

2.6.3. Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты определяются в соответствии с Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты».

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

Основания для установления работникам Организации надбавок за качество выполняемых работ определяются в соответствии с Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты».

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

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

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

2.6.5.1. Учителям Организации, реализующих программу начального общего, основного об-

щего 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 Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в настоящем положении:

№ п/п	Условие, выполнение которого обязательно для получения единовременной выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену	Размер выплаты, руб.
1.	Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного результата от 80 до 100 баллов)	3000 рублей за каждый класс
2.	Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения (при наличии в классе двух результатов от 80 до 100 баллов)	4000 рублей за каждый класс
3.	Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения (при наличии в классе трех и более результатов от 80 до 100 баллов)	5000 рублей за каждый класс

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.

2.6.5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям организации:

- 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 Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке Приказом руководителя Организации.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте организации, 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.

2.6.6. Единовременные выплаты, указанные в п. 2.6.5 настоящего раздела 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.

2.6.7. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям должны быть прописаны в Протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда.

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

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Организации 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 2.5.4 раздела 2.5 настоящего постановления.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

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

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

2.6.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие ре-

зультаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в Приказе руководителя Организации.

Руководителю Организации премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;

2) выполнение особо важных поручений Управления образования МР "Печора" и администрации МР "Печора" до 20%;

3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.

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

2.6.11. Руководителю Организации премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;

2) выполнение особо важных поручений Управления образования МР «Печора» и администрации МР«Печора» до 20%;

3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.

Выплата премии руководителю Организации производится по итогам выполнения вышеназванных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.6.12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам Организации, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Организаций устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций устанавливаются приказом Управления образования муниципального района "Печора" с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели оценки эффективности деятельности руководителя Организации, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям, определяются в соответствии с Табицей 2 Приложения №2 к Постановлению администрации МР «Печора» от 27.01.2020 г. № 52 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора» и устанавливаются приказом Управления образования муниципального района "Печора".

3. Сроки расчёта при увольнении.

3.1. 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 расчёте.

3.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Организация обязана в указанный в пункте 3.1. срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Организации.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации 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.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ме-

сячной 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.

4.2. Руководитель Организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада.

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в профессиональных образовательных организациях	0,033	0,030	0,027

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

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

5. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя Организации

5.1 Руководителю, заместителям руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, 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, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
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 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

5.2 По результатам выполнения показателей эффективности работы Организации предельное значение коэффициента кратности может быть увеличено:

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя Организации, являющейся автономным учреждением;

- на 1,0 - для руководителя, заместителей руководителя Организации при осуществлении образовательной деятельности в двух и более зданиях.

5.3 Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Организации.

5.4 При расчете среднемесячной заработной платы работников Организации, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации, 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, (ставки заработной платы) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения организации.

5.5 Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказами Управления образования МР "Печора" в соответствии с утвержденными ими положениями, определяющими выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя организации с учётом соблюдения значений коэффициентов кратности.

5.6 Управление образования МР "Печора" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

5.7 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности.

Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в соответствии с настоящим Положением, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и в соответствии с приказом Управления образования МР «Печора».

Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливаются приказом Организации.

5.8 Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Организации.

6.1. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

6.2. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

6.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из республиканского бюджета Республики Коми (местного бюджета), снижение размера которой не допускается.

Одновременно не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников.

6.4. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

6.5. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распреде-

лением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

6.6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе, при условии недостаточного количества педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них с его письменного согласия.

6.7. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом «м» п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

6.8. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

6.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

6.10. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности.

7. Другие вопросы оплаты труда

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Организацией самостоятельно в порядке, не противоречащим трудовому законодательству.

Приложение № 1

Перечень должностей и размеры должностных окладов

1 Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности воспитанников		
		до 150	От 151 до 250	от 251 и более
1.	Директор	11 360	12 125	17 070
2.	Заместитель директора	9 660	10 310	14 505

2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	Старший вожатый	9 223
2	Педагог-психолог	9 642
3	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	9 852
4	Социальный педагог	9 432
5	Учитель	9 852

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Заведующий библиотекой	11 340
2	Инженер информатики и вычислительной техники	8 154
3	Лаборант	7 787
4	Секретарь	7 562

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1	Гардеробщик	7 415
2	Оператор хлораторной установки	7 415
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	В зависимости от разряда: 2 разряд – 7 562 3 разряд – 7 709 4 разряд – 7 860
4	Сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, вахтер	7 562

Приложение №2

Размеры повышения должностных окладов работников организации

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40
2.	Заместителю руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу по осуществлению образовательной деятельности исключительно по адаптированным образовательным программам.	10
3.	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 5 8 10
4.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
5.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников орган высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
6.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах	25

Примечание:

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

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

3. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.

Приложение №3

Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в круг обязанностей

N п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	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)	до 15
5.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике), лаборанта кабинета информатики	до 2
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование 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)	до 10
8.	За руководство республиканскими, городскими, районными 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)	до 15
9.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительст-	до 20

	ва, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	
10.	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)	до 10
11.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
12.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20
13.	Педагогически работникам за заведование вечерним, заочным отделениями (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделением).	до 15 %

Приложение №4

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты

1. Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.1.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Организации)	до 15
1.2	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
1.3	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) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
1.4	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
1.5	Заместителям директоров (заведующих за организацию работы в Организации по изучению коми языка	до 10
1.6	Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных организаций, (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

1.7	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам)	до 50
1.8	Специалистам и работникам образовательных учреждений за организацию питания учащихся (воспитанников), во время отсутствия работника, выполняющего данные функции	до 20
1.9	Работа в составе экспертных групп, комиссий, ПМПк (разовые выплаты)	До 10
1.10	Работа в качестве организаторов, сопровождающих, дежурных в период проведения государственной (итоговой) аттестации с учетом количества отработанных дней	 До 15 До 10 До 10
1.11	Работа в качестве наставника для молодых специалистов	10
1.12	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях образования	До 70
1.13	За работу по взаимодействию с дошкольными учреждениями, будущими первоклассниками и их родителями	До 8
1.14	Участие в инновационной деятельности: - экспериментальная работа (ШЭП, МЭП, РЭП, ОМП) - освоение новых образовательных технологий в течение учебного года - освоение новых образовательных стандартов (ФГОС) - реализация программ на профильном уровне и \или углубленного изучения предметов - разработка и внедрение авторских программ - работа в системе электронного дневника и классного журнала - работа с официальным сайтом школы + страница школы в ВК	 До 15 До 15 До 15 До 10 До 20 До 15 До 20
1.15	Проведение школьных предметных олимпиад (в период проведения)	До 10
1.16	Проведение школьных предметных недель, декад (в период проведения)	До 10
1.17	Проведение открытых мероприятий по предмету (мастер-классы, фестиваль идей и т.п.) - школьного уровня - муниципального уровня	 До 15 До 25
1.18	Проведение заочных олимпиад по предмету (Олимпус, Медвежонок, КИТ, Кенгуру и т.п.)	До 10
1.19	Подготовка участников олимпиад, конкурсов, проектов, конференций - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	 До 10 До 30 До 50

1.20	Подготовка участников концертов, конкурсов, социальных и других проектов, конференций, библиотечных уроков и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	 До 10 До 15 До 20 До 25
1.21	Сложность и напряженность работы прочего персонала. Сложность и напряженность работы учебно-вспомогательного персонала. Сложность и напряженность работы заместителей директора в отчетный период, в период инвентаризации, государственной итоговой аттестации.	До 150
1.22	Участие в конкурсах профессионального мастерства (на период действия) - очных - заочных	 До 20 До 10
1.23	Очное участие педагогических работников в мероприятиях по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (семинары, научно-практические конференции, публикации на сайтах)	До 20
1.24	Стабильные положительные результаты в преподавании своего предмета (по итогам учебных четвертей, по итогам учебного года)	До 100
1.25	За организацию и проведение кружковой деятельности в рамках внеурочной занятости обучающихся	До 30
1.26	За организацию, проведение и техническое обеспечение независимых оценочных процедур ВПР, НИКО, РПР, PISSA, муниципальных диагностических работ по ОГЭ, пробных ЕГЭ	До 10
1.27	За составление и корректировку расписания учебных занятий в течение учебного года	До 10
1.28	Организация и ведение документации по военнообязанным обучающимся в течение учебного года	до 10
1.29	За работу с обучающимися и родителями по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма и за работу с ЮИД	До 20
1.30	за организацию и ведение документации по детям-инвалидам и детям с ОВЗ	До 30
1.31	Материальное стимулирование лиц, привлекаемых в 2020 году к проведению ЕГЭ (в соответствии с Постановлением Правительства Республики Коми от 24.04.2014г. № 161 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующих в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования" со всеми изменениями и дополнениями)	До 30

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

2. Основания для установления работникам Организации надбавок за качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.1	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.2	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
2.3	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
2.4	Педагогическим работникам Организаций, 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 доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 <*>
2.5	Педагогическим работникам Организаций, 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", "Заслу-	5 <**>

	женный 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", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "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 Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
2.6	Педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный тренер РСФСР", "Заслуженный тренер России", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Заслуженный мастер спорта России", "Мастер спорта СССР международного класса", "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России" (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 <**>
2.7	Наличие у работника наград министерств и ведомств Российской Федерации (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения)	10
2.8	Подготовка победителей и призеров всероссийской предметной олимпиады: - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место	 50 30 20 80 60 40 100 80

	3 место	60
2.9	Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий (по предмету): - школьного уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место	В очной форме / В заочной форме До 20 / до 10 До 15 / до 8 До 10 / до 5 До 40 / до 20 До 30 / до 15 До 20 / до 10 До 60 / до 30 До 50 / до 25 До 40 / до 20 До 80 / до 40 До 65 / до 35 До 50 / до 25
2.10	Проведение результативных открытых уроков: - на школьном уровне - на муниципальном уровне	 До 20 До 50
2.11	Проведение результативных открытых внеклассных мероприятий - на школьном уровне - на муниципальном уровне	 До 20 До 50
2.12	1. Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий среди обучающихся по воспитательной работе: - школьного уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место 2.Подготовка победителей и призеров в спортивных соревнованиях (командных) - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня	 До 20 До 15 До 10 До 40 До 30 До 20 До 60 До 50 До 40 До 80 До 65 До 50 До 40 До 30 До 20

	1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место За победителей и призеров в личном зачете учащихся в составе команды доплата педагогу составляет половину от указанных процентов	До 60 До 50 До 40 До 80 До 65 До 50
2.13	Организация и проведение качественного дежурства по школе (по итогам отчетного периода - полугодия)	До 10
2.14	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства **- Очно** Муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место Республиканский уровень 1 место 2 место 3 место Всероссийский уровень 1 место 2 место 3 место **- Заочно** Республиканский уровень 1 место (или победитель) 2 место (или лауреат) 3 место Всероссийский уровень 1 место (или победитель) 2 место (или лауреат) 3 место	 До 80 До 60 До 45 До 100 До 80 До 60 До 150 До 130 До 100 До 60 До 40 До 30 До 80 До 60 До 45
2.15	1.Эффективная работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении (по итогам отчетного периода – четверть, полугодие, год). 2.Позитивная динамика по учащимся, пропускающим учебные занятия без уважительных причин (снижение количества пропусков уроков в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 3.Позитивная динамика в количестве неуспевающих учащихся в классе (снижение количества неуспевающих в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 4. Позитивная динамика по количеству учащихся, состоящих на всех видах учета (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 5. Позитивная динамика в количестве учащихся, совершивших правонарушения и преступления (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом). 6.Положительная динамика вовлеченности учащихся группы	До 30

	риска во внеурочную и социально-значимую деятельность. 7. Позитивная динамика в расширении взаимодействия с субъектами профилактики и психолого-педагогическими службами разного уровня.	

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

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

3. Премиальные выплаты по итогам работы

N п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.1.	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов школы	До 50
3.2.	Улучшение условий труда, техники безопасности	До 25
3.3.	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности школы в виде грантов	До 30
3.4.	Распространение передового педагогического опыта (публикация в методических и научных журналах конспектов уроков, методических разработок, авторефератов и т.п. трудов) - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	**Очно** **Заочно** До 30 до 15 До 40 до 20 До 50 до 25
3.5.	Организация работы по созданию положительного имиджа школы: - подготовка и публикация статей в печатные издания МР «Печора» и РК, интервью; - сотрудничество с телекомпаниями МР «Печора» и РК; - выпуск школьной газеты; - проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и муниципальной общественности; - активное участие в подготовке школы к новому учебному году и др.	До 30