

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени А.А.Стенина»  
г. Печора

Принято на общем собрании работников  
протокол №2 от «18» февраля 2019г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №37а/3 от 19 февраля 2019г.

Директор МОУ СОШ № 2

О.М. Романица



## ПОЛОЖЕНИЕ «Об оплате труда»

## 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»;
- 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.

Положение, утверждённое пунктом 1 настоящего Постановления, не распространяется на руководителей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых Управление образования МР «Печора» осуществляет функции и полномочия учредителя.

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 формирования 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 Республики 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. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника Организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана на этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников Организации, установленных настоящим под-

пунктом, осуществляется за счёт фонда оплаты труда соответствующей Организации.

Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат учителям муниципальных образовательных организаций муниципального района "Печора", реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку призеров олимпиад школьников, за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 отдельно 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 **10 и 25** 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 платы 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.

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

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$  – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$  - фонд выплат компенсационного характера;

$\text{ФОТ}_{\text{св}}$  - фонд выплат стимулирующего характера;

$\text{ФОТ}_{\text{пв}}$  - фонд прочих выплат и доплат.

$\text{ФОТ}_{\text{до}}$  рассчитывается следующим образом:

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

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

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

$k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$  – 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 соот-



ветствии 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<sub>кв</sub> рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = D_1 + D_2 + D_3 + D_4, \text{ где}$$

$D_1$  - доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

$D_2$  - доплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

$D_3$  - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника организации

$D_4$  - доплаты молодым специалистам организации образования.

$D_1, D_2, D_4$  определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт  $D_3$  производится следующим образом:

$$D_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + D_1 + D_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$  – размер доплат (в процентах), не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в [приложении №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<sub>св</sub> рассчитывается следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{св}} = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + \text{ФОТ}_{\text{кв}}) * \geq 20\% + N_{\text{вл}}, \text{ где}$$

$\geq 20\%$  - 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 (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера.

$N_{\text{вл}}$  – 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 (ставкам заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Организации.

ФОТ<sub>пв</sub> – 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 (ставкам 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 оплате 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 про-

центных 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. При определении должностного оклада руководящих работников Организации учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена Организация, определяемая в соответствии с объёмными показателями (Постановление Главы муниципального района «Печора» от 30.07.2013 г. №1432/1 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;

- 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.

#### **2.3.5 Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя**

2.3.5.1. Должностные оклады заместителя руководителя Организации устанавливается приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми.

2.3.5.2. Заместителям руководителя устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определённых приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми.

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

2.3.5.4. При расчёте среднемесячной заработной платы работников Организации, а также заместителей руководителя, начисленной за периоды в течении 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 учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счёт всех источников финансового обеспечения организации.

2.3.5.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются приказом руководителя организации с учётом соблюдения значений коэффициентов кратности, определённых в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

2.3.5.6. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя 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, определённого в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

### **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 Особенности 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) компенсации 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 (ставка 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 объема 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 учёта выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объёму 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 2.5.4.2, 2.5.4.3, 2.5.4.4, 2.5.4.5 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

2.5.5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 ап-

реля 2014 г. N 161 "Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена".

2.5.6. 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 и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению 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 года № 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, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена, на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники образовательной организации, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

2.5.7. 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.

## **2.6. 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:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Заместитель руководителя (директора) Организации	до 180
3.	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 ин-](#)



тенсивность 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 общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется 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.

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

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 результаты 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.

2.6.10. 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, заместителям руководителя и остальным работникам Организации устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации 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 эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю организации, определяются 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 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.

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.

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты
-------	------------------------	--

		труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кан- дидат наук	лица, не имею- щие ученой сте- пени
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. Должностные оклады руководящих работников муниципальных общеобразовательных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет управление образования муниципального района «Печора» (далее – Управление), устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся		
		До 150	От 151 до 250	От 251 и более
	2	3	4	5
	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	10 420	11 125	15 655
	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего)	8 857	9 455	13 305

5.2 Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом начальника Управление образования муниципального района «Печора» в соответствии с утверждённым положением и на основании показателей оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций общего образования (приложение №5)

5.3 Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя учреждения

5.4 Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) руководителей муниципальных образовательных организаций

п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей	Размер повышения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
	2	3
	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьёй 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»)	25



	Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
	Руководителям, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

Примечание:

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

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

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителям, заместителям руководителя муниципальных образовательных организаций устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	До 200
	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) Организации	до 180
	Заместителю руководителя по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам.	10

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

1) руководителям, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;

2) руководителям 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) до 10 процентов;

3) руководителям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам до 10 процентов;

4) руководителям, заместителям руководителя за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного) до 10 процентов;

5) руководителям муниципальных образовательных организаций за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию до 10 процентов;

6) Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям в соответствии с локальным нормативным актом.

4. Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

Таблица 2

п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>Руководителям 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</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <*>
	<p>Руководителям, 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", "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 Россий-</p>	5 <***>

	<p>ской 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</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
	<p>Руководителям и 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"</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <*>

-----  
Примечания:

<\*>Конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителям Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

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

6. Надбавки руководителям за качество выполняемых работ по иным основаниям могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте организации.

7. Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе руководителям 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 работающим в Организациях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

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

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;
- 2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;
- 3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) 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;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в Организацию 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.

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

7.3. 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.

8. 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 Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

9. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений образования устанавливаются приказом Управления образования МР "Печора" с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

10. Руководителям Организаций 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 каждому 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.

## **ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом, определенным в приложении N 1 настоящего постановления, с учетом [размеров](#) повышенных должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении N 3 настоящего постановления.

Должностные [оклады](#) заместителя руководителя Организации устанавливаются приказом Организации, определенных в приложении N 1 настоящего постановления, с учетом [размеров](#) повышенных должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, определенных в приложении N 3 настоящего постановления.

3. 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:



п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

3.1. 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.

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

5. 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.

6. 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, определенного в соответствии с [пунктами 3, 3.1.](#) настоящего Порядка.

7. 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, определенного в соответствии с [пунктами 3, 3.1.](#) настоящего Порядка.

8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с [пунктами 3, 3.1.](#) настоящего Порядка.

9. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей 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, определенного в соответствии с [пунктами 3, 3.1.](#) настоящего Порядка.

## **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Плановый фонд оплаты труда Организаций включает:

фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с [приложением N 3](#) настоящего постановления;

фонд [выплат](#) стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением N 4 настоящего постановления;

выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего приложения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчёте планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 6 пункта 1 раздела 3 настоящего положения.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организаций объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организациях 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 (ставка заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы).

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

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

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

#### **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

**Перечень должностей и размеры должностных окладов**

## 1. Должности педагогических работников:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях</b>
1.	Педагог-психолог	9200
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	9400
3.	Социальный педагог	9000
4.	Старший вожатый	8800
5.	Учитель	9400

## 2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад, рублей</b>
1.	Заведующий библиотекой	10400
2.	Лаборант	7140
3.	Секретарь	6936

## 3. Общеотраслевые профессии рабочих:

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии</b>	<b>Оклад, рублей</b>
1.	Гардеробщик	6800
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	В зависимости от разряда: 2 разряд – 6936 3 разряд – 7072 4 разряд – 7208
3.	Сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	6936

### 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 (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	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 органов высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

**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.



**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
14.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20

15.	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
16.	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
17.	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

**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) 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 вос-	до 50

	питанию) в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам)	
1.8	Специалистам и работникам образовательных учреждений за организацию питания учащихся (воспитанников), во время отсутствия работника, выполняющего данные функции	до 15
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 (в целом на учреждение не более 200% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам)	от 20 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 углубленного изучения предметов - разработка и внедрение авторских программ - работа в системе электронного дневника и классного журнала - работа с официальным сайтом школы	До 15 До 15 До 15 До 10 До 20 До 15 До 15
1.15	Публикация статей в методических журналах (разовая выплата)	До 10
1.16	Проведение школьных предметных олимпиад (в период проведения)	До 10
1.17	Проведение школьных предметных недель, декад (в период проведения)	До 10
1.18	Проведение открытых мероприятий по предмету (мастер-классы, фестиваль идей и т.п.) - школьного уровня - муниципального уровня	До 15 До 25
1.19	Проведение заочных олимпиад по предмету (Олимпус, Альбус, КИТ, Кенгуру и т.п.)	До 10
1.20	Подготовка участников олимпиад, конкурсов, проектов, конференций - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	До 10 До 30 До 50



1.21	Организация и проведение диагностических работ по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (разовая выплата в зависимости от количества потребителей)	До 10
1.22	Участие в мониторинговых исследованиях федерального и регионального уровней	До 15
1.23	Организация внеклассной работы по критерию массовость	
1.24	Подготовка участников концертов, конкурсов, социальных и других проектов, конференций, библиотечных уроков и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	До 5 До 10 До 15 До 20
1.25	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 100
1.26	Участие в конкурсах профессионального мастерства (на период действия) - очных - заочных	До 20 До 10
1.27	Повышение уровня квалификации посредством самообразования через дистанционные формы обучения по профилю (на период обучения с приложением подтверждающих документов)	До 10

-----  
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	5

	дополнительного профессионального образования)	
2.4.	<p>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</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <*>
2.5.	<p>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", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "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</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <***>
2.6.	<p>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</p>	5 <***>

	<p>класса", "Мастер спорта России международного класса", "Мастер спорта СССР", "Мастер спорта России", "Гроссмейстер России"</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
2.7.	Наличие у работника наград министерств и ведомств Российской Федерации (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения)	10
2.8.	<p>Обеспечение <b>100%</b> успеваемости и <b>высокого качества</b> знаний обучающихся по предмету по результатам отчетного периода (разовая выплата):</p> <p>1. Начальные классы (не менее 60% качество знаний);</p> <p>2. Русский язык, математика (не менее 50%);</p> <p>3. Физика, химия, иностранный язык (не менее 55%);</p> <p>4. Литература, биология, география, информатика, обществознание, история (не менее 60%);</p> <p>5. ИЗО, музыка, МХК, ОБЖ, физкультура, технология (не менее 80% и при отсутствии нарушений ТБ)</p>	До 15
2.9.	Обеспечение высокого уровня показателей учебной деятельности по результатам государственной (итоговой) аттестация (выше среднего показателя по МР «Печора»)	До 50
2.10.	Положительная динамика показателей качества знаний обучающихся по результатам отчетного периода (разовая выплата)	До 10
2.11.	<p>Подготовка победителей и призеров всероссийской предметной олимпиады:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место 50</li> <li>2 место 30</li> <li>3 место 20</li> </ul> </li> <li>- республиканского уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место 80</li> <li>2 место 60</li> <li>3 место 40</li> </ul> </li> <li>- всероссийского уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место 100</li> <li>2 место 80</li> <li>3 место 60</li> </ul> </li> </ul>	
2.12.	<p>Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий (по предмету):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школьного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место До 20</li> <li>2 место До 15</li> <li>3 место До 10</li> </ul> </li> <li>- муниципального уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место До 40</li> <li>2 место До 30</li> <li>3 место До 20</li> </ul> </li> <li>- республиканского уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место До 60</li> <li>2 место До 50</li> <li>3 место До 40</li> </ul> </li> <li>- всероссийского уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>1 место До 80</li> </ul> </li> </ul>	<p>В очной форме</p> <p>В заочной форме</p>

		2 место 3 место	До 65 До 50	до 35 до 25
2.13.	Проведение результативных открытых уроков: - на школьном уровне - на муниципальном уровне			До 20 До 50
2.14	Проведение результативных открытых внеклассных мероприятий - на школьном уровне - на муниципальном уровне			До 20 До 50
2.15.	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 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 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 До 60 До 50 До 40 До 80 До 65 До 50
2.16.	Организация и проведение качественного дежурства по школе (по итогам отчетного периода - полугодия)			До 10
2.17.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства <b>- Очно</b> Муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место Республиканский уровень			До 80 До 60 До 45

	<p>1 место До 100 2 место До 80 3 место До 60</p> <p>Всероссийский уровень 1 место До 150 2 место До 130 3 место До 100</p> <p><b>- Заочно</b> Республиканский уровень 1 место (или победитель) До 60 2 место (или лауреат) До 40 3 место До 30</p> <p>Всероссийский уровень 1 место (или победитель) До 80 2 место (или лауреат) До 60 3 место До 45</p>	
2.18.	<p>1.Эффективная работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении (по итогам отчетного периода – четверть, полугодие, год).</p> <p>2.Позитивная динамика по учащимся, пропускающим учебные занятия без уважительных причин (снижение количества пропусков уроков в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>3.Позитивная динамика в количестве неуспевающих учащихся в классе (снижение количества неуспевающих в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>4. Позитивная динамика по количеству учащихся, состоящих на всех видах учета (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>5. Позитивная динамика в количестве учащихся, совершивших правонарушения и преступления (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>6.Положительная динамика вовлеченности учащихся группы риска во внеурочную и социально-значимую деятельность.</p> <p>7. Позитивная динамика в расширении взаимодействия с субъектами профилактики и психолого-педагогическими службами разного уровня.</p>	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.  
<\*\*\*> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов

### 3. Премияльные выплаты по итогам работы

№ 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	<table> <thead> <tr> <th>Очно</th> <th>Заочно</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До 30</td> <td>до 15</td> </tr> <tr> <td>До 40</td> <td>до 20</td> </tr> <tr> <td>До 50</td> <td>до 25</td> </tr> </tbody> </table>	Очно	Заочно	До 30	до 15	До 40	до 20	До 50	до 25
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								



Показатели  
оценки эффективности деятельности руководителей  
образовательных организаций общего образования

п/п	Показатели/критерии деятельности	Способ оценивания	Максимальное количество баллов
	Эффективность реализации образовательной программы образовательной организации		51 балл
.1.	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента учащихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего общего образования)	Контингент учащихся сохранен - 1 балл Наличие учащихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста (-1 балл за каждого)	1
.2.	Обеспечение учащихся требованиями образовательного стандарта в части перечня предметов и количества часов на их изучение учебного плана образовательной организации	Выполнение требований - 1	1
.3.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Наличие профильного обучения - 1 балл Наличие предпрофильной подготовки - 1	2
.4.	Уровень успеваемости выпускников начальной школы по математике	Средний балл выше муниципального	1
.5.	Уровень успеваемости выпускников начальной школы по русскому языку	Средний балл выше муниципального	1
.6.	Доля выпускников основного общего образования, получивших ат-	Наличие - 1 балл; Доля этой категории от их общего числа выше сред-	2

	тестаты с отличием	ней по МР "Печора" - 2 балла	
.7.	Уровень успеваемости выпускников основного общего образования по результатам ОГЭ по математике	Средний балл выше муниципального	1
.8.	Уровень успеваемости выпускников основного общего образования по результатам ОГЭ по русскому языку	Средний балл выше муниципального	1
.9.	Доля выпускников основного общего образования, получивших справку	Наличие - (-1 балл); Доля этой категории от их общего числа выше средней по МР "Печора" - (-2 балла)	0
.10.	Доля выпускников среднего общего образования, награжденных медалями "За особые успехи в учении"	Наличие - 1 балл; Доля этой категории от их общего числа выше средней по МР "Печора" - 2 балла	2
.11.	Уровень успеваемости выпускников среднего общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Средний балл выше муниципального	1
.12.	Уровень успеваемости выпускников среднего общего образования по результатам ЕГЭ по математике	Средний балл выше муниципального	1
.13.	Доля выпускников среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	Наличие - 1 балл; Доля этой категории от их общего числа выше средней по МР "Печора" - 2 балла	2
.14.	Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% (город) или 5% (село) выпускников с лучшими ре-	Выше муниципального - 1 балл	1

	зультатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% (город) или 5% (село) выпускников с худшими		
.15.	Наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	Наличие учащихся, оставленных на повторный курс обучения (-0,5 балла за каждого)	0
.16.	Наличие учащихся, условно переведенных в следующий класс	Наличие учащихся, условно переведенных в следующий класс (-0,5 балла за каждого)	0
.17.	Доля выпускников среднего общего образования, получивших справку	Наличие - (-1 балл); Доля этой категории от их общего числа выше средней по МР "Печора" - (-2 балла)	0
.18.	Наличие учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов (кроме заочных)	На муниципальном уровне - 1 балл; На республиканском уровне - 2 балла; На всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3
.19.	Наличие учащихся стипендиатов и обладателей грантов	На муниципальном уровне - 1 балл; На республиканском уровне - 3 балла; Всероссийском или международном уровне - 4 балла	4
.20.	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более - 2 балла	2
.21.	Уровень квалификации педагогических работников	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий - 1 балл	1
.22.	Повышение квалификации педагогических работников	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повыше-	3

		<p>ния квалификации в течение последних 3 лет в объеме не менее 108 часов от 10% до 20% - 1 балл; 20% до 30% - 2 балла; свыше 30% - 3 балла</p>	
.23.	<p>Профессиональное развитие педагогических (кроме заочных конкурсов)</p>	<p>Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства На федеральном уровне - 3 балла На республиканском уровне - 2 балла На муниципальном уровне - 1 балл</p>	3
.24.	<p>Благоприятный психологический климат в коллективе</p>	<p>Стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, учащихся - 1 балл Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся - (-1 балл за каждую)</p>	1
.25.	<p>Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в образовательной организации (по результатам НСОК)</p>	<p>Степень удовлетворенности по результатам НСОК 100 - 80% - 2 балла 79 - 60% - 1 балл Менее 59% - 0 баллов. Наличие обоснованных жалоб на качество образования - (-1 балл за каждую) Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования - (-2 балла)</p>	2
.26.	<p>Дополнительное образование, организованное в ОО</p>	<p>Наличие кружковой работы в ОО - 1 балл</p>	1
.27.	<p>Динамика числа учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних</p>	<p>Отсутствие стоящих на учете - 2 балла; Снижение по сравнению с предыдущим периодом - 1 балл;</p>	2

		повышение - (-1 балл)	
.28.	Наличие в ОО дошкольных групп	Наличие дошкольных групп - 1 балл	1
.29.	Организация на базе ОО пунктов проведения экзаменов	Наличие на базе ОО ППЭ ЕГЭ - 1 балл	2
.30.	Количество учащихся в образовательной организации	До 100 - 1 балл От 100 до 300 - 2 балла От 300 до 500 - 3 балла Свыше 500 - 4 балла	4
.31.	Обеспеченность учебниками	100% обеспеченности учебниками - 1 балл	1
.32.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие и реализация программ - 1 балл	1
.33.	Участие учащихся и/ или педагогов в республиканских творческих конкурсах, олимпиадах, конференциях этнокультурной направленности	Наличие участников - 1 балл Наличие призеров и победителей - 2 балла	2
.34.	Организация и проведение семинаров для учителей коми языка и литературы на базе образовательной организации	На муниципальном уровне - 1 балл	1
	Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности образовательной организации		9 баллов
.1.	Участие в инновационной деятельности (наличие статуса опорно-методической площадки, пилотной площадки)	Наличие статуса с программой на муниципальном уровне - 1 балл; на республиканском уровне - 2 балла	2
.2.	Организация и проведение на базе образовательной организации семинаров, совещаний, конференций и т.п.	На муниципальном уровне - 1 балл; на республиканском уровне - 2 балла	2

.3.	Личное участие руководителя образовательной организации в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность (кроме заочных)	На муниципальном уровне - 1 балл; на республиканском уровне - 2 балла; на федеральном уровне - 3 балла	3
.4.	Создание доступной среды обучения для различных категорий учащихся	Реализация обучения по индивидуальным учебным планам - 1 балл Реализация ФГОС ОВЗ - 1 балл	2
	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательной организации		6 баллов
.1.	Инвестиционная привлекательность ОО(привлечение внебюджетных средств)	Доля внебюджетных средств от общей суммы финансирования ОО - 0,2 балла за каждые 10%	2
.2.	Общественная составляющая управления	Наличие органа общественного управления образовательной организации, в котором представлены все участники образовательного процесса, - 1 балл; Наличие и активная деятельность органов самоуправления детей - 1 балл; Наличие и активная деятельность попечительского (управляющего) совета - 1 балл	3
.3.	Соответствие сайта образовательной организации требованиям законодательства	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства - 1 балл	1
	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности образовательной организации		14 баллов



.1.	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств	Направление внебюджетных средств на улучшение материально-технической базы - 2 балла	2
.2.	Обеспечение эстетических условий, оформления ОО	Наличие эстетического оформления образовательной организации - 1 балл	1
.3.	Отсутствие задолженности по оплате за коммунальные услуги образовательной организации, своевременное предоставление документов	Отсутствие задолженности, своевременное предоставление документов - 1 балл	1
.4.	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие программы энергосбережения - 1 балл Наличие приборов учета всех видов энергии и воды - 1 балл Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии - 1 балл	3
.5.	Обеспечение подвоза учащихся	Наличие школьного автобуса в исправном состоянии - 1 балл Наличие штрафов ГИБДД - -0,5 балла за каждый	1
.6.	Обеспечение функционирования пришкольного интерната	Наличие пришкольного интерната - 1 балл	1
.7.	Качественная подготовка образовательной организации к новому учебному году	Принятие образовательной организации - 1 балл Несвоевременное принятие образовательной организации - 0 баллов	1
.8.	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля - 1 балл	1

	контроля	Наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля - (-1 балл)	
.9.	Обеспечение благоустройства территории ОО (покраска МАФ, уборка снега, целостность ограждения, стрижка газона и др.)	Территория ОО благоустроена - 1 балл	1
.10	Внедрение систем нормирования труда в образовательных организациях направленных на создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных и трудовых процессов, улучшения организации труда и повышения эффективности и качества реализации образовательных программ	Наличие системы нормирования труда – 1 балл	1
.11	Оптимизация численности по отдельным категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации, с учетом увеличения производительности труда и проводимых институциональных изменений	Проводится работа по оптимизации численности работников – 1 балл	1
	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса		13 баллов
.1.	Безопасность участников образовательно-	Наличие предписаний ГПН, СЭН - (-1 балл);	2

	го процесса	Отсутствие травматизма среди учащихся и работников во время образовательного процесса - 2 балла	
.2.	Планирование и проведение здоровьесберегающих мероприятий	Наличие программы развития здоровьесберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни - 1 балл	1
.3.	Планирование и проведение мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся	Организация отдыха и труда учащихся - 1 балл (при организации 1 ЛОЛ) 2 балла (при организации 2 и более ЛОЛ, трудовых бригад)	2
.4.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность учащихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН - 1 балл Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН - (-1 балл)	1
.5.	Уровень здоровья учащихся	Снижение доли пропущенных по болезни учебных дней (ниже чем в предыдущий период на 10 и более % - 2 балла; ниже чем в среднем по МР "Печора" - 2 балла)	4
.6.	Организация питания	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по МР "Печора" - 1 балл Наличие двухразового питания - 1 балл	2
.7.	Обеспечение всеобщей диспансеризации работниками ОО	Охват диспансеризацией от 90% до 100% - 1 балл	1
	Уровень исполнительской дисциплины		7 баллов
.1.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя образования	Своевременное предоставление качественной информации - 1 балл	1

	тельной организации (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)		
.2.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя образовательной организации	Наличие дисциплинарных взысканий - (-1 балл)	0
.3.	Освоение бюджетных средств на обеспечение финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	До 5 млн. руб. в год - 1 балла До 15 млн. руб. в год - 2 балла До 25 млн. руб. в год - 3 балла Свыше 25 млн. руб. в год - 4 балла	4
.4.	Своевременность и достоверность внесения сведений об учебно-воспитательном процессе в ПК "АРИСМО" и ГИС "ЭО"	Своевременное внесение информации - 1 балл	1
.	Достижение установленных для общеобразовательных организаций целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, повышение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации	Достижение установленного целевого показателя средней заработной платы - 1 балл Недостижение установленного целевого показателя средней заработной платы - 0 баллов	1 0
			Итого - 100 баллов

