

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 49» г. Печора
169600, Республика Коми, г. Печора, ул. Московская д.28
Тел.: (82142) 7-92-07



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «СОШ № 49»
С.Г. Железцова
21 марта 2024 года
Приказ № 197(1)

ПОЛОЖЕНИЕ «Об оплате труда»

2024
г. Печора

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25 июня 2018 г. № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования муниципального района «Печора»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 21.09.2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;
- Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 31.10.2019 №522 «О государственной программе Республики Коми «Развитие образования»» и разъяснения Министерства просвещения Российской Федерации по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций от 01.06.2020 №08-24/330;
- Приказом Управления образования МР «Печора» №423(2) от 23.04.2021 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Печора»»;
- Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми № 527-п от 08.09.2022 года «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28.06.2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».
- Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми № 505-п от 31.08.2022 года «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28.06.2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»
- *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 заключённых трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора образовательной Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Под системой оплаты труда в Положении понимается совокупность принципов и условий, на основе которых определяется заработная плата работников. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

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

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

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

➤ **оклад** (должностной оклад) – 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:
 - средств Федерального бюджета;
 - субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
 - средств местного бюджета МО МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) 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. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. 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).

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 директором школы.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни, а именно: 13 и 28 числа (ст.136 ТК РФ). 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 за исчислением заработной платы и премированием работников школы осуществляет директор.

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) с учётом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);
- 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 школы, направляемых на заработную плату работников.

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{кв}}$ – 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 установлен в разделе 3 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам организаций» Постановления администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «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.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{кв}} = D_1 + D_2 + D_3 + D_4 + D_5, \text{ где}$$

D_1 – доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

Д₃ - доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника Организации;

Д₄ - доплаты молодым специалистам Организации;

Д₅ - компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Д₁, Д₂, Д₄ определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт Д₃ производится следующим образом:

$$Д_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + Д_1 + Д_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в прямые должностные обязанности работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2.2. раздела 4 «Выплаты компенсационного характера работникам организаций» Постановления администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$ - в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора».

Объём средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставка заработной платы) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставка заработной платы) и выплат компенсационного характера.

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

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам Организации устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором школы, и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке. Штатное расписание и тарификационный список Организации утверждаются директором школы и включают в себя все должности работников организации.

Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования изменяются на основании данных ГИС «Электронное образование» ежегодно в зависимости от численности обучающихся по состоянию на 01 сентября текущего учебного года.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам муниципальных учреждений образования, утверждённым в разделе 3 «Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников организаций» в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «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 по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада без учёта повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

2.2.3. Работникам Организации начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

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

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Организации (директора, заместителей директора) учитывается численность учащихся.

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 Организацию 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. Директор Организации обеспечивает проверку документов об образовании учителей (преподавателей), других работников, устанавливает им должностные оклады. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несёт директор Организации.

2.3.5. «Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «квалификационный уровень, профессиональной квалификационной должностей педагогических работников, распространяется и на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих организации

1. Должностные оклады руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях)
1.	Директор	18780
2.	Заместитель директора	15960
3.	Заведующий библиотекой	12975

2. Должностные оклады работников Организации устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утверждённых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Старший вожатый (1 квалификационный уровень)	11294
2.	Социальный педагог (2 квалификационный уровень)	11551
3.	Педагог-психолог (3 квалификационный уровень)	11808
4.	Преподаватель-организатор ОБЖ (4 квалификационный уровень)	12065
5.	Учитель (4 квалификационный уровень)	12065
6.	Педагог дополнительного образования (2 квалификационный уровень)	11551
7.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (4 квалификационный уровень)	12065

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

3. Должностные оклады работников Организации, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Лаборант; техник-лаборант. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (1 квалификационный уровень)	8910
2.	Делопроизводитель, секретарь. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (1 квалификационный уровень)	8655

4. Общепрофессиональные профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряд)	8655
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряд)	8825
3.	Гардеробщик	8490
4.	Уборщик служебных помещений, уборщик территории	8655

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

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,00	8490
2	1,02	8655

3	1,04	8825
4	1,06	8995
5	1,08	9165
6	1,10	9335
7	1,125	9550
8	1,15	9760
9	1,19	10100
10	1,23	10435

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

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Организации. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

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

Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений Организации устанавливается должностной оклад на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

РАЗМЕРЫ
повышения должностных окладов
(ставок заработной платы) работникам организации

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории	20
2.	Педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории	40

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 преподавательскую (учебную) работу, 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 РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима ра-

бочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам организации

2.5.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 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);
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты молодым специалистам Организаций;
- компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» работникам Организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

2.5.2. Доплаты 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).

№№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
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	

2.5.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 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 работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в

размере не менее 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников Организации.

Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников устанавливаются директором школы в зависимости от объёма работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников:

№.№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % 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.	Педагогическим работникам за заведование музеями, тренажёрными 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
3.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей. (доплата устанавливается пропорционально объёму учебной нагрузки)	До 10
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объёму учебной нагрузки)	До 15
5.	Педагогическим работникам 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
6.	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
7.	Педагогическим работникам ОО, реализующих 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

№№ п/п	Наименование работ	Размер доплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
8.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	До 10
9.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящие в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	До 10
10.	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10

2.5.5. Доплаты молодым специалистам.

2.5.5.1. 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 организацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организацию 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

2.5.5.2. 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.

2.5.5.3. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.4.5. и

2.5.4.6. настоящего Положения.

2.5.5.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.4.5. настоящего Положения.

2.5.5.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трёх 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, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.5.5.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организациях (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.

2.5.5.7. 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 2.5.4.3., 2.5.4.4., 2.5.4.5., 2.5.4.6. настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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».

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.

2.5.8. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения 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 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 путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику до-

полнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

2.5.10. 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.

2.5.11. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя Организации на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования МР «Печора» в порядке, установленном Управлением образования МР «Печора».

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам организации

В соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» работникам Организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>	
	Директор	до 200
	Заместитель директора	до 180
	Другие работники	до 150
	<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>	<i>До 150</i>
1.1.	Работа в составе экспертных групп, комиссий, ПМПк (разовые выплаты)	До 10
1.2.	Работа в качестве организаторов, сопровождающих, дежурных в период проведения государственной (итоговой) аттестации с учетом количества отработанных дней	До 15 До 10 До 10
1.3.	Работа в качестве наставника для молодых специалистов	10
1.4.	Участие в инновационной деятельности:	

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 с официальным сайтом школы - информатизация образовательного пространства 	<p>До 15</p> <p>До 15</p> <p>До 15</p> <p>До 10</p> <p>До 20</p> <p>До 15</p> <p>До 15</p>
1.5.	<p>1.5. Публикация статей в методических журналах (разовая выплата)</p>	<p>До 10</p>
1.6.	<p>1.6. Организация деятельности по предмету:</p> <p>Проведение школьных предметных олимпиад (в период проведения)</p> <p>Проведение школьных предметных недель, декад (в период проведения)</p> <p>Проведение открытых мероприятий по предмету (мастер-классы, фестиваль идей и т.п.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - муниципального уровня <p>Проведение заочных олимпиад по предмету (Олимпус, Альбус, КИТ, Кенгуру и т.п.)</p> <p>Подготовка участников олимпиад, конкурсов, конференций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня 	<p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 15</p> <p>До 25</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 30</p> <p>До 50</p>
1.7.	<p>1.7. Организация и проведение диагностических работ по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (разовая выплата в зависимости от количества потребителей)</p>	<p>До 10</p>
1.8.	<p>1.8. Участие в мониторинговых исследованиях федерального и регионального уровней</p>	<p>До 15</p>
1.9.	<p>1.9. Организация работы по критерию массовость</p> <p>Подготовка участников конкурсов, социальных и других проектов, библиотечных уроков и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня 	<p>До 5</p> <p>До 10</p> <p>До 15</p> <p>До 20</p>
1.10.	<p>1.10. За сложность и напряженность работы педагогическим работникам (за подготовку проектов «Народный бюджет», «Бюджет в школу» и других социально значимых проектов, привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности школы в виде грантов)</p>	<p>До 150</p>
	<p>За сложность и напряженность работы другим категориям работников (ответственному за пожарную безопасность по</p>	<p>До 100</p>

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	итогах проверки пожнадзорных органов при отсутствии предписаний, по итогам проверки Роспотребнадзора при отсутствии предписаний, за подготовку проектов «Народный бюджет», «Бюджет в школу» и других социально значимых проектов, привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности школы в виде грантов)	
1.11.	<p>За высокую результативность и эффективность выполняемых работ.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Исполнение требований законодательства (количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности). ➤ Исполнение должностных обязанностей (высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), наличие поощрений, выполнение работ, сверх не входящих в круг обязанностей) ➤ Уровень квалификации (знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, нормативно-правовой базы в области образования, научно-теоретических знаний, современных форм и методов обучения и воспитания, наличие компьютерных навыков, владение оргтехникой). ➤ Учебно-программное обеспечение (наличие и качество учебно-программного обеспечения по преподаваемым дисциплинам, курсам. Соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования). ➤ Освоение государственных образовательных стандартов (Достижение, сформированное у учащихся общеучебных умений и навыков: положительная динамика количества учащихся, получивших государственной (итоговой) аттестации оценки «отлично» и «хорошо» (для учителей, учащиеся которых не проходят государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ); положительная динамика количества учащихся, получивших по ЕГЭ оценки «отлично» и «хорошо» при проведении государственной (итоговой) аттестации в общей численности, обучавшихся у аттестуемого учителя и сдавших ЕГЭ; достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика количества учащихся, подготовленных педагогом, принимавших участие в предметных олимпиадах и конкурсах (школьного, муниципального, регионального, федерального уровней; доля 	До 50

№.№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>учащихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и конкурсах, смотрах, фестивалях и т. д. (школьного, муниципального, регионального, федерального уровней); доля учащихся, занявших призовые места в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях и т. д. (школьного, муниципального, регионального, федерального уровней) из общего количества детей, подготовленных педагогом и принимавших участие).</p> <p>➤ Воспитательная и вне учебная деятельность (соблюдение и защита прав и свобод обучающихся. Наличие и качество социально-психологической и профилактической деятельности. Отсутствие, снижение количества правонарушений, совершенных обучающимися. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися. Наличие и реализация программы воспитательной работы в классе. Развитие самоуправления в классе. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий. Процент участия обучающихся во вне учебной деятельности. Положительная динамика и результативность участия обучающихся в культурных, спортивных технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности).</p> <p>➤ Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (Освоение и введение в образовательный процесс современного учебного оборудования и средств обучения. Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий; использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований. Образцовое содержание кабинета.</p> <p>➤ Сохранение здоровья обучающихся (проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья учащихся.</p> <p>➤ Социальное партнерство (участие в организации и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (например, городские мероприятия на базе школы).</p> <p>➤ Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами</p> <p>Инновационная деятельность. Освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий. Участие в инновационной деятельности,</p>	

№.№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов. Количество и результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях. Количество публикаций в научно-практических изданиях, сборниках. Разработка и использование общественно признанной авторской методики, программы. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы и др.). Участие в реализации программы развития образовательного учреждения (разработчик, активный исполнитель). Участие в мероприятиях, повышающий имидж образовательного учреждения (обобщение и распространение собственного педагогического опыта, участие в семинарах, научно-практических конференциях различного уровня и т.д.)</p>	
1.12.	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства (на период действия) - очных - заочных</p>	<p>До 20 До 10</p>
1.13.	<p>Повышение уровня квалификации посредством самообразования через дистанционные формы обучения по профилю (на период обучения с приложением подтверждающих документов)</p>	<p>До 10</p>
1.14.	<p>Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы)).</p>	<p>До 50</p>
1.15.	<p>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)).</p>	<p>От 20 до 70</p>
1.16.	<p>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</p>	<p>До 15</p>

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Организации)	
1.17.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	До 15
1.18.	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
1.19.	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
1.20.	Заместителям директоров (заведующих) за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	До 10
1.21.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 10
1.22.	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	До 20
1.23.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего и основного общего образования за внеурочную деятельность	До 15
1.24.	Работнику, ответственному за ведение документации и отчетности по питанию обучающихся, назначенного приказом руководителя ОО	До 30
1.25.	Работнику, ответственному за работу в качестве диспетчера по составлению и корректировке расписания учебных занятий, назначенного приказом руководителя ОО	До 50
2.	Надбавки за выслугу лет	
	Стаж работы	
	- свыше 1 года	5
	- от 5 до 10 лет	10
	- от 10 до 15 лет	15

№.№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	- свыше 15 лет	20
3.	Качество выполняемых работ¹	
3.1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	До 5
3.2.	Обеспечение 100% успеваемости и высокого качества знаний обучающихся по предмету по результатам отчетного периода (разовая выплата): 1. Начальные классы (не менее 60% качество знаний); 2. Русский язык, математика (не менее 50%); 3. Физика, химия, иностранный язык (не менее 55%); 4. Литература, биология, география, информатика, обществознание, история (не менее 60%); 5. ИЗО, музыка, МХК, ОБЖ, физкультура, технология (не менее 80% и при отсутствии нарушений ТБ)	До 15
3.3.	Обеспечение высокого уровня показателей учебной деятельности по результатам государственной (итоговой) аттестация (выше среднего показателя по МР «Печора»)	До 50
3.4.	Положительная динамика показателей качества знаний обучающихся по результатам отчетного периода (разовая выплата)	До 10
3.5.	Подготовка победителей и призеров всероссийской предметной олимпиады - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место	До 50 До 30 До 20 До 80 До 60 До 40 До 100 До 80 До 60
3.6.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий (по предмету) - школьного уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место	В очной форме В заочной форме До 20 до 10 До 15 до 8 До 10 до 5 До 40 до 20 До 30 до 15 До 20 до 10

¹ Работникам школы в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	- республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место	До 60 до 30 До 50 до 25 До 40 до 20 До 80 до 40 До 65 до 35 До 50 до 25
3.7.	Проведение результативных открытых уроков - на школьном уровне - на муниципальном уровне	До 20 До 50
3.8.	Проведение результативных открытых мероприятий - на школьном уровне - на муниципальном уровне	До 20 До 50
3.9.	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	До 20 До 15 До 10 До 40 До 30 До 20 До 60 До 50 До 40 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

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	За победителей и призеров в личном зачете учащихся в составе команды доплата педагогу составляет половину от указанных процентов	
3.10.	Организация и проведение качественного дежурства по школе (по итогам отчетного периода - полугодия)	10
3.11.	<p>Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>- Очно</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>Республиканский уровень</p> <p>1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>Всероссийский уровень</p> <p>1 место</p> <p>2 место</p> <p>3 место</p> <p>- Заочно</p> <p>Республиканский уровень</p> <p>1 место (или победитель)</p> <p>2 место (или лауреат)</p> <p>3 место</p> <p>Всероссийский уровень</p> <p>1 место (или победитель)</p> <p>2 место (или лауреат)</p> <p>3 место</p>	<p>До 80</p> <p>До 60</p> <p>До 45</p> <p>До 100</p> <p>До 80</p> <p>До 60</p> <p>До 150</p> <p>До 130</p> <p>До 100</p> <p>До 60</p> <p>До 40</p> <p>До 30</p> <p>До 80</p> <p>До 60</p> <p>До 45</p>
3.12.	<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</p>	До 30

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>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>	
3.13.	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
3.14.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
3.15.	<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*
3.16.	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», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в	5**

№№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)								
	состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)									
3.17.	Педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России» (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5**								
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы</i>									
4.1.	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов школы	До 50								
4.2.	Улучшение условий труда, техники безопасности	До 25								
4.3.	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности школы в виде грантов	До 30								
4.4.	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 border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">Очно</td> <td style="text-align: center;">Заочно</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">До 30</td> <td style="text-align: center;">до 15</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">До 40</td> <td style="text-align: center;">до 20</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">До 50</td> <td style="text-align: center;">до 25</td> </tr> </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									
4.5.	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								

Примечание:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются директором Организации 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.

А) 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 и среднее профессиональное образование <*>.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное и 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 2.5.5 настоящего Положения.

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

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.

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

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

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

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

- ❖ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ❖ качественная подготовка и проведение мероприятий;
- ❖ отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ❖ качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Организации;
- ❖ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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** и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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 с учётом мнения (рекомендаций) представительного органа работников школы (далее - комиссия по стимулирующим выплатам), избираемого ежегодно (в начале учебного года на педагогическом совете) и утверждается приказом директора.

В состав комиссии входят:

- представители администрации (директор и (или) заместители директора);
- представитель от педагогического коллектива (от учителей начальной школы и представитель от среднего и старшего звена);
- председатель профсоюзного комитета.

Комиссия по стимулирующим выплатам рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качества выполняемых работ, премиальные выплаты работникам.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом директора школы.

Конкретные размеры надбавок руководителю Организации устанавливаются приказом начальника Управления образования на текущий учебный год с 01 сентября по 31 августа.

Размеры надбавок руководителям муниципальных организаций могут пересматриваться ежемесячно при наличии существенных изменений показателей, значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации или в случае недобросовестного исполнения руководителем своих обязанностей и нарушения требований законодательства.

На период временного исполнения обязанностей руководителя муниципальных образовательных организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Управления образования.

Б) 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 регионального, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

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.

Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников регионального, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников региональных чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников региональных чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников, победителей и призеров отборочных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, призеров национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад)

по профессиональному мастерству - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников победителей национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте.

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

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

Единовременные выплаты, указанные в пункте Б) 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 призерами и победителями Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников регионального, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

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, образовательная 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 фактиче-

ской преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением предельной (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, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

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

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

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

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

5. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя Организации.

5.1. Должностные оклады заместителей руководителя Организации устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

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

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

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

5.4. При расчёте среднемесячной заработной платы работников Организации, а также заместителей руководителя Организации, 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.

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

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя организации с учётом соблюдения значений коэффициентов кратности, определённых в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Порядка.

5.7. 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, определённого в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Порядка.

5.8. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя Организации на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования МР «Печора» в порядке, установленном Управлением образования МР «Печора»

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

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

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

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

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

Одновременно не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров

надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников.

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

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

6.6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического

работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

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

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

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

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

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

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

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

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

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности.

7. Порядок

формирования планового фонда оплаты труда Организации

7.1. Плановый фонд оплаты труда Организации включает:

- фонд должностных окладов (ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с п. 2.3 настоящего положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с п.2.5. настоящего положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с п.2.6. настоящего положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 7.3. настоящего раздела.

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.

7.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организации 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 (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с п.2.5. настоящего положения.

7.3. Фонд оплаты труда Организации, 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 п.2.6. настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

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

8. Другие вопросы оплаты труда

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

