

Утверждено приказом МБОУ «СОШ»
с. Пыёлдино от 01.03.2025г. №19- од

Директор _____ М.А.Ушакова

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с. Пыёлдино

(Действует с 01.03.2025 года.)

с.Пыелдино

2025 год

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ» с. Пыёлдино (далее - Учреждение) составлено на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Коми от 06.10.2006 г. № 92-РЗ «Об образовании»;
- Федеральный закон №82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» (с внесенными изменениями);
- Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года;
- Постановление администрации муниципального района «Сысольский» № 9/595 от 05 сентября 2012 г. «Об оплате труда работников учреждений образования» (с внесенными изменениями);
- Постановление администрации муниципального района «Сысольский» № 8/745 от 31 августа 2018 г. «Об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сысольский»;
- Постановление администрации муниципального района «Сысольский» №8/919 от 25.08.2022 г «Об утверждении штатов образовательных учреждений Сысольского района»;
- Постановление администрации муниципального района «Сысольский» от 14 марта 2017 года №3/181 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении 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».
- Приказ директора №65/4-од от 30.08.2024 «Об утверждении критериев оценки результативности труда работников для установления надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работниками МБОУ «СОШ» с. Пыёлдино».

Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

3. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. По итогам финансового года при наличии фонда оплаты труда выплата заработной платы за первую и вторую половины декабря производится по сроку выдачи заработной платы за первую половину месяца (аванса).

5. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя Учреждения на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования АМР «Сысольский».

6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В соответствии со ст. 134 ТК РФ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы включает

индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

7. Данное положение вступает в силу с 01.03.2025 г.

II. Должностные оклады работников Учреждения

1. Размеры должностных окладов работников Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1	Директор	Устанавливается трудовым договором с управлением образования АМР «Сысольский»
2	Заместитель директора по учебной работе	13075,00
3	Заместитель директора по воспитательной работе	
4	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13272,00
5	Учитель	13272,00
6	Педагог-библиотекарь	13272,00
7	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	13272,00
8	Педагог-организатор	12707,00
9	Учитель - логопед	13272,00
10	Педагог - психолог	12989,00
11	Педагог дополнительного образования	12707,00
12	Воспитатель	12989,00
13	Заведующий столовой	9335,00
14	Специалист по административно-хозяйственной части	9085,00
15	Делопроизводитель	8655,00

2. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям, объединениями рабочих, не перечисленных в пункте 1 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Должностной оклад, рублей
1	1,00	8490,00
2	1,02	8655,00
3	1,04	8825,00
4	1,06	8995,00

5	1,08	9165,00
6	1,10	9335,00
7	1,125	9 550,00
8	1,15	9 760,00
9	1,19	10100,00
10	1,23	10435,00

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 учреждений образования с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

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

2.1. Должностные оклады работников в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих

№п/п	Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
	Работники 1 разряда	
1	Гардеробщик	8490,00
2	Уборщик служебных помещений	8490,00
3	Сторож	8490,00
	Работники 2 разряда	
1	Кухонный рабочий	8655,00
	Работники 3 разряда	
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8825,00
2	Повар	8825,00
3	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8825,00
	Работники 4 разряда	
1	Повар	8995,00

2	Водитель	8995,00
3	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	8995,00
	Работники 5 разряда	
1	Повар	9165,00
2	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	9165,00
	Работники 6 разряда	
1	Повар	9335,00

III. Размеры повышения должностных окладов работников Учреждения

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 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
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40

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)

IV. Выплаты компенсационного характера работников Учреждения

1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3) доплаты молодым специалистам учреждений образования;

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

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

Не привлекаются к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей - инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерями и отцами, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунами детей указанного возраста, родителю, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 года №53 –ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)	
1.	Педагогическим работникам учреждений образования за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30	
		кол-во учащихся	%
		1-4	10
		5-6	11
		7-9	12
		10-12	15
		13-15	17

		16-20	18
		20 и более	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	
4.	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)	до 2	
5.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (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.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	До 10	
7.	За руководство районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам учреждений образования 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	
8.	Водителям автотранспортных средств за техническое	до 30	

	обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения образования должности механика)	
9.	Педагогическим работникам учреждений 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
10.	Педагогическим работникам учреждений образования, 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
11.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам учреждений образования, 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
12.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к учреждениям образования и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
13	Педагогическим работникам за работу библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: До 2000 экземпляров включительно От 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей.: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10
14	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	10
15	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог — методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической	10

	деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	
--	--	--

2.2.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы подпункта 2.2. пункта 2 раздела 4 настоящего положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае длительного отсутствия (более 3 дней) основного классного руководителя, начиная с 4 дня при замене классного руководства, осуществлять оплату заменяющему педагогическому работнику.

2.2.2. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000 руб.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится надбавка из фонда стимулирующих выплат:

- педагогическим работникам - в размере до 50% к должностному окладу;
- прочему персоналу – в размере до 30% к должностному окладу заменяемой должности.

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

3. Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 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 (оклада).

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

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

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания

образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего раздела.

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

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

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

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

5. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке 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 администрации муниципального района «Сысольский» от 14 марта 2017 года №3/181 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении 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».

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

V. Выплаты стимулирующего характера работников Учреждения

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 работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

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

3. Основания для установления работникам Учреждения **надбавок за интенсивность и высокие результаты**<*>:

№ п/п	Основания (критерии)	Оценка в баллах
1. Категория должностей «Руководители» (заместители директора)		
1.	Увеличение объема обязанностей в период замещения директора	до 50
2.	Качество обученности контингента, сохранение контингента	до 40
3.	Качественное ведение документации.	до 60
4.	Своевременное предоставление отчетов и прочей информации по месту требования.	до 60
5.	Разработка программы развития школы.	до 70
6.	Руководство по организации работы экспертного совета.	до 70
7.	Введение и использовании новых УМК, составление и корректировка рабочих учебных программ на основе государственных стандартов, ФГОС.	до 50
8.	Поддержание высокого уровня организации и контроля образовательного процесса.	до 10
9.	Результативность участия образовательного учреждения в региональных и всероссийских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях.	до 30
10.	Распространение педагогического опыта по курируемым предметам (Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, сборниках).	до 30
11.	Курирование предметов и оказание методической помощи учителям.	до 10
12.	Осуществление мониторинговой деятельности по обучению и воспитанию.	до 20
13.	Оформление документов по ведению ЕГЭ, ОГЭ.	до 10
14.	Ведение дел Пенсионного фонда	до 50
15.	Ведение электронной отчетности, школьного сайта, странички социальной сети «ВКонтакте»	до 50
16.	Организация работы по безопасности дорожного движения	до 10
17.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 15
18.	Участие в различных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на всероссийском уровне.	до 10 до 20 до 30 до 50
2. Категория должностей «Педагогические работники»		
1.	Работа в классе-комплекте	до 30

2.	Организация и проведение оздоровительной кампании, 5-дневных сборов несовершеннолетних детей	до 25
3.	Организация работы с детьми из социально-неблагополучных семей и детей группы риска	до 20
4.	Ведение дел Пенсионного фонда	до 50
5.	Ведение электронной отчетности, школьного сайта, странички социальной сети «ВКонтакте»	до 50
6.	Обобщение и распространением педагогического опыта: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне;	до 5 до 10
7.	Организация наставнической работы с молодыми педагогами	до 10
8.	Образцовое содержание кабинета (мастерской, лаборантской)	до 50
9.	Участие в различных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне; - на всероссийском уровне.	до 10 до 20 до 30 до 50
10.	Ведение проектной деятельности	до 50
11.	Сопровождение детей	до 30
12.	Проверка олимпиадных работ на школьном и муниципальном уровнях	по приказу Управления образования
13.	Высокие результаты ЕГЭ и ОГЭ по предметам по выбору	до 30
14.	Работа в период проведения государственной итоговой аттестации в 9 классах в качестве организатора в аудитории и вне аудитории	до 30
15.	Организация работы по благоустройству территории образовательного учреждения	до 30
16.	Участие в комиссиях по аттестации педагогов на соответствие должности и в экспертизе портфолио педагогов, аттестующихся на 1 квалификационную категорию.	до 30
17.	Организация работы школы в качестве ресурсного центра и экспериментальной площадки	до 50
18.	Использование инновационных технологий при проведении библиотечных уроков	до 10
19.	Организация работы по безопасности дорожного движения	до 20
20.	Участие в методической работе (обобщение опыта, самообразование);	до 30
21.	Составление и корректировка рабочих учебных программ на основе государственных стандартов, ФГОС	до 15

22.	Введение и использование новых УМК, ЭОР, составлении и корректировке рабочих учебных программ на основе государственных стандартов, ФГОС	до 50
23.	Выполнение разовых поручений	до 50
24.	Подготовка победителей, призеров предметных олимпиад и иных конкурсов (муниципального, регионального, федерального уровня)	до 30
25.	Качественная подготовка и проведение внеклассных школьных мероприятий, спортивно-массовых мероприятий	до 30
26.	Организация научной работы с учащимися	до 15
27.	Осуществление мониторинговой деятельности по обучению и воспитанию	до 15
28.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж образовательного учреждения (обобщение и распространение собственного педагогического опыта, участие в семинарах, научно-практических конференциях различного уровня и т.д.)	до 30
29.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
30.	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
31.	Учителям и преподавателям коми языка (государственного) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
32.	Педагогическим работникам за работу в классах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья учреждений образования	до 10
33.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за внеурочную деятельность	до 15
34.	Качественная подготовка и проведение ВПР	до 30
35.	Организация и реализация дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации.	до 50
36.	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование у обучающихся общероссийской гражданской идентичности и неприятие идеологии терроризма.	до 50
37.	Создание и сопровождение деятельности первичного отделения Российского движения школьников, оказание содействия в формировании актива школы.	до 50
38.	Педагогическим работникам за работу библиотечным фондом.	до 30
39.	Развитие воспитательной среды образовательной организации	до 50
40.	Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	до 50

41.	Адресное вовлечение в общественнополезную деятельность обучающихся «группы риска»	до 50
42.	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	до 50
43.	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	до 50
44.	Взаимодействие с родителями пореализации программы воспитания	до 50
45.	Вовлечение обучающихся в детскиеобщественные объединения	до 50
46.	Организация работы школьного актива	до 50
47.	Создание Центра детских инициатив	до 50
48.	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч.тематических смен в федеральных детских центрах)	до 50
49.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	до 50
50.	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах,конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	до 50
51.	Освоение дополнительных профессиональных программ	до 50
52.	Применение современных педагогических технологий, в том числеИКТ	до 50
53.	Участие в работе методических(профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при Управлении молодежной политикой, сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	до 50
54.	Разработка программно- методического сопровождения образовательного процесса	до 50
55.	Участие в профессиональных конкурсах	до 50
56.	Профессионально-общественная деятельность	до 50
57.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	до 50
	3. Категории должностей «Учебно-вспомогательный», «Обслуживающий персонал»	
1.	Отсутствие замечаний на учет и хранение товарно-материальных ценностей, ведение отчетной документации по их движению	до 60
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	до 40
3.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству	до 50
4.	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	до 50
5.	Качественное оформление документации	до 50
6.	Ведение электронной отчетности	до 50
7.	Организация горячего питания учащихся	до 70
8.	Доставка продуктов питания в образовательное учреждение	до 70
9.	Качественное содержание материально-технического оборудования	до 40
10.	Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 50
11.	Качественное содержание помещений в соответствии с требованиям СанПиН	до 60
12.	Соблюдение технико-безопасных требований	до 40
13.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и	до 50

	ремонтных работ	
14.	Своевременное выявление неисправностей сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения	до 50
15.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на сохранность имущества	до 50
16.	Вынужденное привлечение к работе в непредвиденных (аварийных) ситуациях	до 50
17.	Дополнительная работа в период подготовки к началу учебного года	до 50
18.	Дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей	до 70
19.	Дополнительная работа в период подготовки массовых мероприятий с учащимися	до 40
20.	Управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30
21.	Дополнительный объем работы, связанный с осуществлением ежедневных перевозок организованных групп воспитанников к месту дошкольного учреждения и обратно	до 70

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем учреждений образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда **могут устанавливаться надбавки** к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ.

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждений образования)	до 5
2.	Водителям, имеющим: - 1 класс - 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя)	20 10
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Педагогическим работникам учреждений образования, 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	5*

	Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	--	--

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями учреждений образования в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

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, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills».

5.1. Учителям учреждений образования, 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 учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей учреждению образования и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», устанавливаются учителям учреждениями образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» Республики Коми - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы WorldSkills» Республики Коми - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей и призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)) - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя;

- за подготовку победителей и призеров мероприятий экспертного совета по информатизации системы образования и воспитания при Временной комиссии Совета Федерации по развитию информационного общества из числа педагогических работников и обучающихся – похвальные грамоты и (или) благодарности, а также денежные сертификаты.

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения образования и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. Единовременные выплаты указанные в п. 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, Регионального, Отборочного и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia)».

7. Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте Учреждения.

8. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются директору, заместителям директора, педагогическим работникам, 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 (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 также работникам, работающим в учреждениях образования на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

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

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.

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.

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.

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.

8.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника формируются также в электронном виде и предоставляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст.66.1 ТР РФ , а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

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.

9. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по результатам работы являются формой поощрения работников учреждения за качественное, своевременное и добросовестное выполнение возложенных на них должностных обязанностей, выполнение срочных, важных и особо ответственных заданий, к профессиональным праздникам и юбилейным датам.

1.Порядок выплаты премий:

- премии работникам учреждения выплачиваются согласно приказу руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета ОУ;

- размеры премий по результатам работы определяются в зависимости от степени участия, сложности и важности выполненных заданий, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения поручений;

- премии устанавливаются в процентах от должностного оклада работника или в фиксированной сумме в пределах средств фонда стимулирующих выплат учреждения;

- премии начисляются за фактически отработанное время в премируемый период.

Виды премиальных выплат	Критерии премирования	Показатели	Размер премии
1.Разовая	При выполнении ответственных заданий	Работникам, отличившимся при выполнении срочных, важных и особо ответственных заданий	До 5 000 рублей
2.Единовременная	Профессиональные праздники, День защитника Отечества, Международный женский день и юбилейные даты	Педагогическим работникам ко дню учителя; работникам ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, к юбилейным датам (50,55 и более старшего возраста, кратного пяти).	До 5000 рублей.
3.Месячная, полугодовая, годовая.	1. Динамика учебных достижений обучающихся	1. За достижение учащимися более высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом (по итогам четверти, итогам учебного года)	От 1000 до 5000 рублей
		2. За высокую мотивацию учащихся к изучению предмета (не менее 30% учащихся от числа школьников, обучаемых данным учителем, разработали проект или провели исследование по данному предмету). (по итогам четверти, итогам учебного года)	От 1000 до 5000 рублей
		3.За подготовку призеров научно-практических конференций, конкурсов, предметных олимпиад или призеров спортивных соревнований, олимпиад, спартакиад, эстафет: Школьные: -за призовое место -за участие Муниципальные за призовое место -за участие Региональные: - за призовое место	от 1000 до 1500 рублей. 500 рублей от 2000 до 3000 рублей 1500 рублей от 3500 до 5000 рублей

		-за участие	3000 рублей
		4.За высокий уровень результативности итоговой аттестации учащихся 9 класса (ГИА) (за каждого ученика): на «5» на «4» на «3»	от 500 до 1000 рублей от 300 до 500 рублей от 100 до 200 рублей
		5.Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися (при наличии документации): 1 час в неделю	150 рублей
	2. Результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	1. Организация внеклассной работы: - уровень проведения общешкольного мероприятия -высокий -хороший	1500 рублей 1000 рублей
		2. За организацию и проведение предметной недели в зависимости от качества проведенных мероприятий, количества привлеченных учащихся, родителей. Обязательное приглашение учителей, администрации школы (за каждое мероприятие).	1000 рублей

		3. Подготовка к участию и участие в конференциях, олимпиадах, конкурсах, концертах, спортивных соревнованиях: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне	1000 рублей. 2000 рублей
		4. За достижения (первые и призовые места) учащихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях разного уровня: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне	1000 рублей . 3000 рублей.
	3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы и др.)	1. Обобщение опыта на школьном уровне: - выступление на ШМО; - проведение мастер – классов, открытых уроков, открытых мероприятий; - оформление папок и соответствующей документации	500 рублей 1000 рублей 1000 рублей
		2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном уровне: - выступление на РМО; - проведение мастер–классов, открытых уроков, открытых мероприятий.	1500 рублей 2000 рублей
		3. Предоставление методических материалов для размещения на школьном сайте (<i>авторские или составленные на основе имеющихся материалов</i>)	500 рублей
		4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (<i>дни открытых дверей, работа с сайтом школы, общешкольные родительские собрания, публикации о жизни ОУ и т.д.</i>)	от 1000 до 2000 рублей

4. Участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах	1. Участие в муниципальных профессиональных конкурсах - победитель - призер - участник	От 3000 до 5000 рублей от 2000 до 3000 рублей от 1000 до 2000 рублей
	2. Участие в региональных профессиональных конкурсах - победитель - призер - участник	От 5000 до 7000 рублей от 4000 до 5000 рублей от 1000 до 3000 рублей
5. Организация отдыха детей и их оздоровление	1. Организация отдыха детей в летний период	3000 рублей
	2. Организация отдыха детей в осенний период	1500 рублей

2. Премия может быть не назначена за:

- нарушение техники безопасности и охраны труда; Правил внутреннего трудового распорядка;
- выявленные нарушения в организации образовательного процесса, воспитательной работы;
- отсутствие нормативных документов по основному виду деятельности (рабочих программ, планов воспитательной работы, Паспортов кабинетов);
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: несвоевременное и некачественное представление отчетов, других документов и информации.

10. 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 Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

11. 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 Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам Учреждения

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения образования применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей 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.

2. Руководители учреждений образования в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения образования, 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 учреждение образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада.

VII.Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей директора Учреждения

1.Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

2.Заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, 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 Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в размерах, определенных приказом Учреждения.

Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения:

N п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя

1.	До 50 (включительно)	до 2,5	до 2,0
----	----------------------	--------	--------

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

6. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

VIII. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

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

2. При планировании расходов на выплаты компенсационного характера объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения – до 30 процентов.

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

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

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

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

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