

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
от 29.06.2018 № 102  
(приложение)

**Изменения  
в Положение об оплате труда работников  
ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма**

1. Раздел I «Общие положения» изложить в следующей редакции:

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом 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".

- Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 N 259-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя"

- постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 года N 14 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми"

- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

2. Положение определяет:

- порядок формирования планового фонда оплаты труда работников ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма (далее – Школа-интернат);

- условия установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам, их повышений;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам;

- порядок и условия исчисления заработной платы педагогическим работникам;

- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной

должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись.

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

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

2. Раздел II «Порядок и условия оплаты труда работников Школы-интерната» изложить в следующей редакции:

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы-интерната**

### **2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников**

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) 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. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

1)  $ФОТ_{до}$  рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n1 * O * k1 + n2 * O * k2 + n3 * O * k3 + \dots$ , где

$n1, n2, n3$  – количество штатных единиц или пед. ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

О – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k1, k2, k3– коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку).

Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и размеры повышения определены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

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

2) ФОТ<sub>кв</sub> рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4$ , где

Д1 - доплаты работникам государственных учреждений образования Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

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

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д5 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$Д3 = (ФОТ_{до} + Д1 + Д2) * Р_{до}$ , где

Р<sub>до</sub> – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.3 подраздела 2.5. настоящего Положения.

3) ФОТ<sub>св</sub> рассчитывается следующим образом:

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

$\geq 20\%$  - в соответствии с п. 2 раздела 9 Приложения к приказу Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 г. № 259-п объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

Н<sub>вл</sub> - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

## **2.2. Основные условия оплаты труда работников**

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работникам устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем.

Перечень должностей работников Школы-интерната и **размеры должностных окладов** указаны в **Приложении №1** к настоящему Положению.

2. **Размеры и перечень оснований для повышения должностных окладов**, окладов (ставок заработной платы) работников и размеры повышения определены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

Примечание:

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.

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

3. Работникам 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».

4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Школе-интернате. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

## **2.3. Порядок установления должностных окладов**

### **(ставок заработной платы) педагогическим работникам**

1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников Школы-интерната устанавливаются на основе профессиональных квалификационных **групп** должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

#### **2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

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 Школы-интерната включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

#### **2.5. Компенсационные выплаты**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

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

3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;

4) доплаты молодым специалистам;

5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового	35

		<i>кодекса РФ (далее – ТК РФ)</i>	
<i>2</i>	<i>За работу в выходные и праздничные дни</i>	<i>Статья 153 ТК РФ</i>	<i>Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</i>
<i>3</i>	<i>Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</i>	<i>Статья 147 ТК РФ</i>	<i>По результатам специальной оценки условий труда (устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.)</i>
<i>4</i>	<i>Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</i>	<i>Статья 151 ТК РФ</i>	<i>до 100</i>

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование работ</b>	<b>Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)</b>
------------------	---------------------------	---

1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября) свыше 12 человек	от 10 до 30	
	12 человек	30	
	11 человек	29	
	10 человек	28	
	9 человек	26	
	8 человек	24	
	7 человек	22	
	6 человек	20	
	5 человек	18	
	4 человека	16	
	3 человека	14	
	2 человека	12	
	1 человек	11	
	1 человек	10	
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) по:	до 15	
		русскому языку	15
		математике	12
		трудовому обучению, музыке	4
		по остальным предметам	6
4.	<b>Педагогическим работникам</b> , реализующим образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами. (доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10	
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, картодромами, автодромами, трактордромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ)	до 10	

6.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
7.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате должности механика)	до 30
8.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
9.	За руководство республиканскими, 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

4 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 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.

5. Другие доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

#### **6. Доплаты молодым специалистам.**

6.1. 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 Школу-интернат, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

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

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

6.2. 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 подпунктах 6.4. и 6.5. данного пункта.

6.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Школе-интернате, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае

является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 6.4. настоящего пункта.

6.4. 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.

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

6.6. 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 6.2, 6.4, 6.5](#) настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

## 2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам Школы-интерната могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 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 Школы-интерната устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Руководитель <i>(директор, начальник, заведующий)</i>	до 200
2.	Заместитель руководителя <i>(директора,</i>	до 180

	начальника, заведующего), главный бухгалтер	
3.	Другие работники	до 150

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

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	до 30
2.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (надбавка 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 надбавка к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя)	до 15
3.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
4.	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
5.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	х

*Примечание:*

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

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

5. Основания для установления работникам надбавок **за качество** выполняемых работ:

п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю организации)	до 5
2.	<p>Водителям&lt;*&gt; автомобилей всех типов, имеющим:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 класс</li> <li>- 2 класс</li> </ul> <p>(за фактически отработанное время в качестве водителя)</p> <p>&lt;*&gt; Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования</p>	<p>20</p> <p>10</p>
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	<p>Руководителям и 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 надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5
5.	Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации.	

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

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

6.1. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям организаций образования, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) "Абилимпикс" в Республике Коми - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ "Абилимпикс" в Республике Коми - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя.

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

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников 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.

7. Надбавки за **выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование согласно перечню:

1. Директор
2. Заместитель директора по УВР
3. Заместитель директора по АХР
4. Учитель
5. Педагог дополнительного образования
6. Педагог - организатор
7. Педагог - библиотекарь
8. Шеф-повар
9. Воспитатель

10. Старший воспитатель
11. Младший воспитатель
12. Врач
13. Медицинская сестра
14. Педагог-психолог
15. Социальный педагог
16. Учитель-логопед
17. Делопроизводитель
18. Главный бухгалтер
19. Бухгалтер
20. Водитель школьного автобуса
21. Повар

#### Размеры надбавок за выслугу лет:

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 Школе-интернате 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 приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 N 259-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя".

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

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

б) 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.

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

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

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

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Организациями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

8. Выплаты **стимулирующего характера** устанавливаются работнику с **учетом критериев**, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в **Приложении № 3** настоящего Положения.

9. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Школе-интернате создается постоянно действующий совещательный орган – комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников, в составе директора, заместителей руководителя, других категорий работников, представителя трудового коллектива (далее – Комиссия).

Комиссия рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки), и по итогам рассмотрения определяет

размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется:

- директором - на заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору;
- заместителем руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей;
- членами Комиссии на работников учреждения по своим направлениям деятельности.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Комиссия на основании всех материалов, представленных на рассмотрение Комиссии директором, заместителями руководителя, другими работниками, составляет протокол.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качеству выполняемых работ, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Школы-интерната устанавливаются приказом директора.

## **2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам Школы-интерната**

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

- учителей, для которых данная Школа-интернат является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5

(количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Раздел III «Сроки расчета при увольнении» изложить в следующей редакции:

### **III. Сроки расчета при увольнении**

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 расчете.

4. Добавить раздел IV «Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера» в следующей редакции:

### **IV. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

1. Должностной оклад руководителя Школы-интерната устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми, с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных образовательных организаций Республики Коми, определенных в [разделе 3](#) приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 N 259-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя".

2. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации устанавливаются на основании [раздела 4](#) приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 N 259-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя"

3. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

4. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Школы-интерната устанавливается предельный уровень соотношения

среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

5. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации уменьшается на 0,5.

6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

8. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом органа исполнительной власти Республики Коми в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности

10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 4 настоящего Порядка.

11. Руководитель осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера 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.

4. Приложение 1 к Положению об оплате труда в ГОУ РК «С(К)ШИ № 9»  
с. Ижма изложить в следующей редакции:

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда в  
ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ  
И РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2	3
<b>2 квалификационный уровень</b>		
1	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования	9000
<b>3 квалификационный уровень</b>		
2	Воспитатель, педагог-психолог	9200
<b>4 квалификационный уровень</b>		
3	Педагог-библиотекарь, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	9400

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников:**

Должностные оклады медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
<b>2 квалификационный уровень</b>		
1.	Врач-специалист	12350
<b>3 квалификационный уровень</b>		
1.	Врач-педиатр *	13300
<b>3 квалификационный уровень</b>		
2.	Медицинская сестра	9500

\* Вступает в силу с 01.10.2018 (Приказ Министерства здравоохранения Республики Коми от 30.06.2018 № 6/274)

### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
Делопроизводитель	6936
Техник - программист	7140
Заведующий производством (шеф-повар):	7480
<b>Бухгалтер:</b>	
без категории	8092
II категории	8296
I категории	8500
ведущий	8772

### 4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1	2	3
<b>1 квалификационный уровень</b>		
1	Младший воспитатель	7700

### 5. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных выше, 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	6800
2	1,02	6936
3	1,04	7072
4	1,06	7208
5	1,08	7344
6	1,10	7480
7	1,125	7650
8	1,15	7820
9	1,19	8092
10	1,23	8364

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:

- водитель автобуса, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

**6. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:**

Наименование профессии	Должностной оклад, в рублях
1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7072
Гардеробщик, дворник	6800
Кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	6936
Водитель автомобиля	7344
Тракторист	7208
Оператор стиральных машин	7072
Повар	7344
Водитель автобуса	8364

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

5. Приложение 2 к Положению об оплате труда в ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма изложить в следующей редакции:

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда в  
ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма

**Размеры  
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы)  
работников Школы-интерната**

№ П/П	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, 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 года N 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.	Руководителю, заместителю руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим и медицинским работникам за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	10
3.	Педагогическим работникам за наличие:	
	- первой квалификационной категории	15
	- высшей квалификационной категории	30
4	Медицинским работникам, работникам сферы культуры за наличие:	
	второй квалификационной категории	5
	первой квалификационной категории	10
	высшей квалификационной категории	20

6. Приложение 3 к Положению об оплате труда в ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма изложить в следующей редакции:

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда в  
ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма

**Критерии оценки результативности труда работников  
для установления надбавок за интенсивность и высокие результаты  
работы и качество выполняемых работ**

Назначение стимулирующих выплат осуществляется на основании следующих основных критериев:

- исполнение требований законодательства
- качественное исполнение должностных обязанностей
- уровень квалификации
- документационное обеспечение
- учебно-программное обеспечение
- планирование и анализ
- освоение образовательных программ, государственных образовательных стандартов
- творческая деятельность обучающихся, воспитанников
- воспитательная и внеучебная деятельность курируемых групп и направлений работы
- материально-техническое обеспечение
- инновационная деятельность
- прочие показатели

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива или расширенном заседании педагогического совета школы.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются ежегодно на учебный год приказом директора школы, по итогам работы за квартал или ежемесячно.

Надбавки и доплаты могут быть изменены в течение года.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом коэффициента кратности среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ) утверждаются ежеквартально, один раз в полгода или на год приказом директора школы в соответствии с утвержденным Положением, с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности.

Выплаты определяются учреждением самостоятельно и производятся из фонда стимулирующих выплат за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда школы-интерната.

**I. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ.**

Наименование критерия	Показатели	В % к должному стному окладу
<b>Раздел 1. Категория административно-управленческий персонал (заместитель руководителя, главный бухгалтер, зав. производством)</b>		
1.Исполнение требований законодательства	1.1.Отсутствие нарушений трудового законодательства 1.2.Отсутствие замечаний или нарушений в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов. 1.3.Своевременное, качественное и полное выполнение мероприятий по исполнению предписаний надзорных органов.	до 40 до 80 до 70
2.Обеспечение доступного качественного образования; освоение образовательных программ, государственных образовательных стандартов	2.1.Сохранность контингента (отсутствие или уменьшение % отсева). 2.2. Положительная динамика или стабильный уровень успеваемости, качества знаний по итогам промежуточной аттестации, итоговой аттестации. 2.2.Качество предоставления образовательных услуг: очное, экстернат, заочное, индивидуальное обучение и др. 2.3.Полнота выполнения учебных программ. 2.4.Результативность работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогических кадров, в организации аттестации педагогических работников школы. 2.5.Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер – классов, грантов, публикаций. 2.6.Организация конкурсов профессионального мастерства для педагогов, творческих конкурсов для обучающихся. 2.7. Участие в инновационной деятельности – разработка и внедрение новых программ, программ элективных курсов и др.	до 30 до 40 до 30 до 20 до 60 до 40 до 50 до 50
3.Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся	- наличие положительных отзывов. - отсутствие жалоб, замечаний.	до 40 до 30
4. Охрана труда и техника безопасности	- отсутствие нарушений; обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе.	до 50
5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями	- отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, соблюдение санитарно-гигиенических условий и требований	до 50

СанПиН		
6. Обеспечение образовательной деятельности школы	<p>6.1.Высокое качество подготовки и проведения всех видов ремонтных работ (в том числе капитального ремонта) к новому учебному году.</p> <p>6.2.Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозинвентаря.</p> <p>6.3. Организация текущих ремонтных работ и оперативное устранение аварийных ситуаций</p> <p>6.4.Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ по обслуживанию здания школы.</p> <p>6.5.Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электробезопасности.</p> <p>6.6.Эффективная организация бухгалтерского учета.</p> <p>6.7.Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности школы.</p> <p>6.8.Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и др.)</p> <p>6.9.Организация летней трудовой практики, летнего отдыха, оздоровления и трудовой занятости обучающихся.</p> <p>6.10. Проведение процедур в соответствии с положениями ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ</p>	<p>до 70</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 40</p> <p>до 40</p> <p>до 40</p> <p>до 40</p> <p>до 60</p> <p>до 50</p> <p>до 60</p>
7.Документационное обеспечение	<p>7.1. Оперативное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов, текущей отчетности.</p> <p>7.2.Своевременность и правильность оформления бухгалтерских документов.</p> <p>7.3.Своевременность произведения начислений и перечисления платежей.</p> <p>7.4.Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности</p> <p>7.5.Качественное ведение бухгалтерской документации.</p> <p>7.6.Своевременность и правильность ведения табелей учета рабочего времени.</p> <p>7.7.Разработка локальных нормативных актов, инструкций и т.д.</p> <p>7.8. Разработка положений, организационных документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов.</p> <p>7.9. Оперативность и качество составления договоров, контрактов, проектно-сметной документации.</p>	<p>до 50</p> <p>до 40</p> <p>до 40</p> <p>до 70</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p>

8.Прочие показатели	<p>8.1.Ведение электронного документооборота информационно - аналитической базы образовательного процесса (в том числе ГИС ЭО, РИЦОКО, ФИС ФРДО, МДЛП, АРИСМО, ЕИС и др.)</p> <p>8.2. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.).</p> <p>8.3. Своевременное и качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств, бланков строгой отчетности.</p> <p>8.4. Контроль за использованием материальных, трудовых, и финансовых ресурсов.</p> <p>8.5. Отсутствие жалоб со стороны работников школы.</p> <p>8.6. Высокая исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя).</p> <p>8.7. За интенсивности и напряженность работы.</p> <p>8.8. За работу без больничных листов</p> <p>8.9. Участие в подготовке и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у родителей, общественности.</p>	<p>до 60</p> <p>до 30</p> <p>до 40</p> <p>до 50</p> <p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 90 *</p> <p>до 50</p>
<b>Раздел 2. Категория «Специалисты» (педагогические работники, бухгалтер, медицинские работники, программист)</b>		
1.Исполнение требований законодательства, соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса	<p>1.1.Отсутствие нарушений трудового законодательства.</p> <p>1.2.Отсутствие замечаний или нарушений в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности.</p> <p>1.3.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно - воспитательном процессе (отсутствие случаев травматизма).</p> <p>1.4.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (дежурство, выполнение плана работы на месяц, участие в совещаниях и т.д.)</p> <p>1.5.Отсутствие нарушений инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности</p> <p>1.6. Проведение процедур в соответствии с положениями ФЗ от 05.04.2013 № 44-ФЗ</p>	<p>до 40</p> <p>до 50</p> <p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 60</p>
2. Уровень квалификации, самообразование	2.1.Знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, нормативно-правовой базы в профильной области, научно-теоретических знаний, современных форм и методов обучения и	до 30

	<p>воспитания.</p> <p>2.2. Системное прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (в том числе по накопительной системе)</p> <p>2.3. Высокий уровень владения и использования компьютера, мультимедийного оборудования в работе.</p> <p>2.4. Подготовка выступлений и докладов на педагогическом совете, внутришкольных и других семинарах, родительских собраниях;</p> <p>2.5. Взаимопосещение уроков.</p>	<p>до 40</p> <p>до 40</p> <p>до 20</p> <p>до 15</p>
3. Учебно-программное обеспечение	<p>3.1. Соответствие учебно-программной документации федеральным требованиям, требованиям нормативных правовых актов в области образования.</p> <p>3.2. Выполнение учебной программы дисциплины в полном объеме</p> <p>3.3. Качество разработки рабочих учебных программ, программ дополнительного образования, внеурочной деятельности</p> <p>3.4. Своевременная установка программного обеспечения на ПК</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 25</p> <p>до 30</p>
4. Планирование и анализ	<p>4.1. Системное ведение аналитической деятельности.</p> <p>4.2. Состояние и качество планов классных руководителей, воспитателей, других специалистов на текущий год.</p> <p>4.3. Изучение личности каждого обучающегося в классе (группе), его склонностей и интересов - мониторинг личностного развития обучающегося</p>	<p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p>
5. Освоение образовательных программ, государственных образовательных стандартов	<p>5.1. Уровень успеваемости по итогам промежуточной (годовой) аттестации, итоговой аттестации.</p> <p>5.2. Процент качества промежуточной (годовой), итоговой аттестации.</p> <p>5.3. Положительная динамика количества обучающихся, повысивших итоговую (годовую) отметку по преподаваемому педагогом предмету</p> <p>5.4. Результаты итоговой аттестации выпускников 9-х классов</p> <p>5.5. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков уроков обучающимися без уважительных причин.</p>	<p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 40</p> <p>до 30</p>
6. Профессиональные достижения педагога, компетентность	<p>6.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, занятий, внеклассных мероприятий, выступлений на семинарах, круглых столах и др.</p> <p>6.2. Разработка, подготовка и проведение месячников, декад, предметных недель, проектов, других общешкольных мероприятий.</p> <p>6.3. Личное участие педагогического работника в профессиональных конкурсах на всероссийском,</p>	<p>*</p> <p>до 35</p> <p>до 70</p>

	<p>республиканском, муниципальном уровне и на уровне учреждения.</p> <p>6.4.Участие педагогов в работе психолого-медико-педагогической комиссии, консилиуме, аттестационной комиссии.</p> <p>6.5.Эффективная работа по организации психолого-педагогического сопровождения воспитанников</p> <p>6.6.Эффективная работа по организации социального партнерства в системе профилактики правонарушений.</p> <p>6.7. По итогам мониторинга активности педагогических работников и эффективности их работы</p>	<p>до 20</p> <p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p>
7.Инновационная деятельность	<p>7.1.Использование в образовательном и воспитательном процессе современных образовательных технологий (технологии на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся)</p> <p>7.2. Использование компьютерных информационно – коммуникационных технологий, современных технических и компьютерных средств обучения.</p> <p>7.3.Участие в инновационной, экспериментальной деятельности образовательного учреждения.</p> <p>7.4. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в своей работе</p>	<p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 40</p> <p>до 60</p>
8. Учебно-творческая деятельность обучающихся, воспитанников	<p>8.1. Результативность подготовки и участия обучающихся, воспитанников в смотрах, творческих конкурсах, предметных неделях, выставках, мастер-классах, соревнованиях и т.д.</p> <p>8.2.Коллективные достижения обучающихся класса в школьных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях</p> <p>8.3.Подготовка победителей, призеров и дипломантов школьных предметных олимпиад, конкурсов по предмету и т.д.</p> <p>8.4.Организация работы с воспитанниками по вовлечению их в систему дополнительного образования.</p>	<p>до 50</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 20</p>
9. Воспитательная и внеучебная деятельность курируемых групп (классов) и направлений работы	<p>9.1.Наличие и качество социально-психологической и профилактической деятельности (профилактическая работа по отсеву обучающихся, предупреждению правонарушений, табакокурения, наркомании, алкоголизма, профориентационная работа и т.д.).</p> <p>9.2.Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений</p>	<p>до 30</p> <p>до 30</p>

	<p>и нарушений общественного порядка обучающимися, воспитанниками</p> <p>9.3. Системная работа с неблагополучными семьями, опекунами семьями, детьми «группы риска» (вовлечение в доп. образование, конкурсы, соревнования, посещение на дому и др.)</p> <p>9.4. Активная и результативная работа с воспитанниками во внеурочное время (внеклассные, групповые, общешкольные мероприятия), включая досуговые, в том числе с участием самих педагогических работников.</p> <p>9.5. Организация и проведение внеклассной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>9.6. Организация трудовой деятельности, работа по формированию у воспитанников навыков самообслуживания, обустройства быта, проведение коллективных творческих дел (акции, десанты и др.)</p> <p>9.7. Взаимодействие с родителями, посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний, участие в мероприятиях класса, школы.</p>	<p>до 30</p> <p>до 40</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p> <p>до 20</p>
10. Материально-техническое обеспечение	<p>10.1. Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм, требований по технике безопасности и охраны труда .</p> <p>10.2. Улучшение условий для обучения, воспитания и проживания обучающихся, воспитанников.</p> <p>10.3. Содержание кабинетов, гаража (не тарифицируемых).</p> <p>10.4. Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники</p> <p>10.5. Ведение работы со снабжающими организациями для осуществления своевременного и качественного ремонта и обслуживания техники</p>	<p>до 30</p> <p>до 40</p> <p>до 10</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p>
11. Документационное обеспечение	<p>11.1. Оперативное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов, текущей отчетности.</p> <p>11.2. Своевременность и правильность оформления бухгалтерских документов, документации других специалистов, текущего меню</p> <p>11.3. Своевременность произведения начислений и перечислений платежей;</p> <p>11.4. Своевременное и качественное представление отчетной документации;</p> <p>11.5. Качественное ведение бухгалтерской документации;</p> <p>11.6. Своевременное и качественное ведение</p>	<p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 30</p> <p>до 50</p> <p>до 30</p> <p>до 20</p>

	<p>классных (электронных) журналов</p> <p>11.7.Качество документации и методических разработок по сопровождению учебно-воспитательного процесса (годовой анализ, разработка открытых уроков, мероприятий и др.)</p> <p>11.8.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных всеми видами контроля</p> <p>11.9. Проведение организационных мероприятий по аукциону и капитальному ремонту; оперативность и качество составления договоров, контрактов, сметной документации</p> <p>11.10. Качественное ведение и оформление протоколов собраний, совещаний, заседаний педагогического совета, комиссий.</p>	<p>до 30</p> <p>до 25</p> <p>до 60</p> <p>до 10</p>
12. Прочие показатели	<p>12.1. Организация реабилитационной и оздоровительной работы с воспитанниками (диспансеризация, углубленный медицинский осмотр, профилактическая работа и др.).</p> <p>12.2. Сезонные полевые работы</p> <p>12.3.Качественное и своевременное исполнение приказов по школе</p> <p>12.4.Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 9-х классов в качестве члена предметной комиссии.</p> <p>12.5.Участие работников в районных и общешкольных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях.</p> <p>12.6. Участие работников в художественной самодеятельности, праздничных программах</p> <p>12.7.За работу в разновозрастных группах</p> <p>12.8.За превышение численности воспитанников в группе сверх нормативной наполняемости</p> <p>12.9. Участие в обновлении школьного сайта</p> <p>12.10. Своевременное и качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей и др.</p> <p>12.11. Участие в благоустройстве и озеленении территории</p> <p>12.12. Высокая исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя).</p> <p>12.13. За интенсивность и напряженность работы</p> <p>12.14.Выполнение дополнительных работ (поручений), не входящих в прямые должностные обязанности работников.</p> <p>12.15. Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения школы</p> <p>12.16. За работу без больничных листов.</p> <p>12.17. Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя.</p>	<p>до 40</p> <p>*</p> <p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>*</p> <p>*</p> <p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 50</p> <p>*</p> <p>до 25</p> <p>до 90</p> <p>до 50</p> <p>до 40</p> <p>*</p> <p>до 25</p>

	12.18. Ведение электронного документооборота информационно - аналитической базы образовательного процесса (в том числе ГИС ЭО, РИЦОКО, ФИС ФРДО, МДЛП, АРИСМО, ЕИС и др.)	до 50
	12.19. Участие в работе комиссий по организации и обеспечению образовательной деятельности школы	до 20
<b>Раздел 3. Категория «Вспомогательный персонал» (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал)</b>		
1. Исполнение требований законодательства	1.1. Отсутствие нарушений трудового законодательства.	до 40
	1.2. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, требований СанПин	до 30
	1.3. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	до 30
	1.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей во время образовательного процесса	до 40
2. Исполнение должностных обязанностей	2.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	до 30
	2.2. Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений;	до 40
	2.3. Высокий уровень профилактических работ на закрепленном участке работы;	до 30
	2.4. Эффективная и качественная работа по обеспечению порядка в здании;	до 40
	2.5. Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации. Отсутствие случаев отключения по вине рабочего.	до 30
	2.6. Качественное проведение генеральной уборки.	до 40
	2.7. Своевременная очистка пожарных выходов и пожарных водоемов	до 30
	2.8. Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей (для материально-ответственных лиц)	до 20
	2.9. Сохранность пришкольного участка, цветников в летнее время	до 30
	2.10. За качественную работу в особых условиях (в зимнее, осеннее время);	до 40
	2.11. Стабильно высокое состояние ведения делопроизводства: уровень работы в сети Интернет, соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов, своевременная отправка документов (электронная почта); оперативная работа с входящей документацией и др.	до 60
	2.12. Качественный уход за детьми и оказание помощи воспитателям.	до 40

	<p>2.13. Качественное приготовление блюд и кулинарных изделий.</p> <p>2.14. Системное повышение профессионального уровня</p> <p>2.15. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.</p> <p>2.16. Высокая исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя).</p>	<p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 20</p> <p>до 25</p>
3. Документационное обеспечение	<p>3.1. Качественное ведение кадровой работы: трудовые книжки, личные дела, подготовка документов по вопросам функционирования школы и др.</p> <p>3.2. Своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации, заполнение личных дел</p> <p>3.3. Своевременное выполнение курьерских обязанностей</p> <p>3.4. Работа с работниками школы по оформлению рабочих программ, печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия</p> <p>3.5. Качественное ведение и оформление протоколов собраний, совещаний, заседаний комиссий.</p> <p>3.6. Оперативное и качественное предоставление текущей отчетности, информации</p>	<p>до 60</p> <p>до 40</p> <p>до 20</p> <p>до 30</p> <p>до 10</p> <p>до 30</p>
4. Материально-техническое обеспечение	<p>4.1. Качественное содержание и совершенствование вверенного объекта и материально-технического оборудования.</p> <p>4.2. Своевременное и качественное выполнение заявок по ремонту от работников, администрации учреждения</p> <p>4.3. Активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года.</p> <p>4.4. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам</p> <p>4.5. Своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций.</p>	<p>до 40</p> <p>до 30</p> <p>до 60</p> <p>до 30</p> <p>до 60</p>
5. Прочие показатели	<p>5.1. Участие работников в районных и общешкольных мероприятиях, соревнованиях.</p> <p>5.2. Участие в художественной самодеятельности, праздничных программах</p> <p>5.3. Участие в благоустройстве и озеленении территории.</p> <p>5.4. Выполнение дополнительных работ (поручений, иной обслуживающей работы и работ повышенной сложности), не предусмотренных должностными обязанностями: участие в косметическом ремонте в летнее время,</p>	<p>*</p> <p>*</p> <p>*</p> <p>до 90</p>

	<p>ремонт на территории школы, выполнение электротехнических работ и обслуживание электрооборудования, погрузочно-разгрузочные работы, топка бани, экстренные ситуации и др.</p> <p>5.5. За выполнение работ различной квалификации</p> <p>5.6. Интенсивность и напряженность работы</p> <p>5.7. За работу без больничных листов.</p> <p>5.8. Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя</p> <p>5.9. Сезонные полевые работы</p> <p>5.10. Участие в работе комиссий по организации и обеспечению образовательной деятельности школы</p>	<p>до 50</p> <p>до 90</p> <p>*</p> <p>до 25</p> <p>*</p> <p>до 20</p>
--	--	---

*Примечание:*

<\*> Надбавки стимулирующего характера по отдельным пунктам устанавливаются в денежном выражении в размере не менее 500 рублей. Выплаты производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

<\*\*\*> Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах от должностного оклада так и в цифровой сумме с учетом оснований для повышения должностных окладов, районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **II. Премияльные выплаты по итогам работы**

Виды и размеры премияльных выплат:

### 1. Квартальная премия в размере:

- до 2,5 должностных окладов с учетом оснований для повышения должностных окладов, районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Премияльные выплаты могут производиться, по итогам работы (месяц, квартал) за счет и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения из фонда стимулирующих выплат.

Показатели по премированию:

- исполнение требований законодательства, Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, администрации школы
- подготовка, организация и участие в проведении социально-значимых мероприятий школьного, районного и республиканского уровня
- полное и качественное исполнение должностных обязанностей
- оперативное и качественное предоставление отчетов, информации и других документов
- эффективность выполняемой работы
- организация работы по учебной и внеучебной деятельности
- создание благоприятных условий для проживания и досуга воспитанников
- наличие и качество социально-психологической и профилактической деятельности

- эффективная организация работы по обеспечению законных прав и гарантий воспитанников

Размер премии может быть снижен или не назначаться полностью за:

- нарушение трудовой дисциплины
- нарушение исполнения требований законодательства
- ненадлежащее выполнение должностных обязанностей
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину; несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации
- нарушение техники безопасности и охраны труда
- выявленные нарушения в организации образовательного процесса, воспитательской работы
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра.

Размер премиальных выплат определяется для каждого работника в абсолютной (цифровой) сумме или в процентах от должностного оклада с учетом оснований для повышения должностных окладов, районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2. Единовременная премия в размере до 2 должностных окладов с учетом оснований для повышения должностных окладов, районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Данный вид премий назначается:

- за особые заслуги в деле развития учебно-материальной базы;
- работникам за особые заслуги в работе по обучению и воспитанию учащихся, создание комфортных условий для проживания воспитанников;
- за организацию летнего отдыха обучающихся в выездных детских оздоровительных лагерях;
- работникам (победителям и призёрам) за участие в крупных мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах на учрежденческом уровне;
- за качественную организацию и результативное участие в мероприятиях, творческих и профессиональных конкурсах районного и республиканского значения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- выполнение разовых работ

Единовременная премия может выплачиваться неоднократно.

Размер единовременных (разовых) премий определяется для каждого работника в абсолютной (цифровой) сумме или в процентах от должностного оклада с учетом оснований для повышения должностных окладов, районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, установленных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

