

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА п. ЛУГОВОЙ»

"ПРИНЯТО"

Общее собрание коллектива
МОУ "ООШ п.Луговой"
протокол № 1 от 26.03.2024 г.

"УТВЕРЖДАЮ"

Директор МОУ «ООШ п. Луговой»
_____ Э.Г. Попова
Приказ № 111 от 01.04.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда»

г. Печора, п. Луговой
2024

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25 июня 2018 г. № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений муниципального образования муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 21.09.2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке;
- Приказом Министерства образования, науки и молодёжной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодёжной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 31.10.2019 №522 «О государственной программе Республики Коми «Развитие образования» и разъяснения Министерства просвещения Российской Федерации по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций от 01.06.2020 №08-24/330;
- Приказом Управления образования МР «Печора» №423(2) от 23.04.2021 года «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций МР «Печора»»;
- Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

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

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

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

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

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

1.5. Положение определяет:

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

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

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

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

1.9. Оплата труда работников Организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

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

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

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

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

1.15. Данное Положение, в части определения стимулирующих выплат, принимается на общем собрании коллектива организации.

1.16. Данное Положение вводится в **действие с 01.04.2024 года.**

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников организации.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

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

– фонд выплат компенсационного характера;

– фонд выплат стимулирующего характера.

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

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Д₃ – доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника организации;

Д₄ – доплаты молодым специалистам организации образования;

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

Д₁, Д₂, Д₄ определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт Д₃ производится следующим образом:

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

$\Sigma P_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в прямые должностные обязанности работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2.2. раздела 4 «Выплаты компенсационного характера работникам организаций» Постановления администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

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

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

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

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

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

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

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам Организации устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов работникам организации, утверждённым в **приложении № 2** «Размеры повышения должностных окладов работников организации» в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора от 26.06.2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МР «Печора» (с изменениями).

В случаях, когда работникам Организации предусмотрено повышение должностного оклада, оклада по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада без учёта повышения по другим основаниям.

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

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

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

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Организации учитывается *численность учащихся* в соответствие с приложением № 1 Постановления администрации МР «Печора» от 21.09.2018 г. № 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования МР «Печора» (с изменениями).

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

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

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

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

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

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Организации включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

2.5. Компенсационные выплаты (Приложение № 3)

Выплатами компенсационного характера являются:

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

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

3) доплаты молодым специалистам Организации;

4) компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты (Приложение № 4)

Выплатами стимулирующего характера являются:

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

2.6.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно на заседании комиссии по стимулирующим выплатам, фиксируются в протоколах и утверждаются приказом руководителя Организации.

2.6.2. Надбавки за качество выполняемых работ

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

Доплаты, а также их размер устанавливаются приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы

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

- ❖ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ❖ инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- ❖ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- ❖ отсутствие дисциплинарных взысканий;
- ❖ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ❖ участие работника в выполнении важных работ, особо значимых мероприятий, особых поручений.

Поощрение премией руководителя организации производится на основании решения учредителя по представлению начальника Управления образования муниципального района «Печора».

Решение о поощрении премией остальных работников принимается руководителем, из средств фонда стимулирующих выплат и при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премии могут выплачиваться работникам Организации по результатам работы за полугодие, год.

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

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

2.7. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности заместителей руководителя.

2.7.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя служит Отчет самообследования образовательного учреждения, размещаемый на сайте организации.

2.7.2. Данные Публичного отчета образовательного учреждения позволяют оценить уровень эффективности работы заместителей ОУ по шести основным направлениям:

- эффективность реализации образовательной программы образовательного учреждения;
- эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности образовательного учреждения;
- эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением;
- эффективность имущественной деятельности образовательного учреждения;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;
- уровень исполнительской дисциплины.

2.7.3. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность заместителей руководителя образовательного учреждения.

2.7.4. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов заместителю руководителя образовательного учреждения.

2.7.5. Система показателей качества и результативности труда заместителей руководителя образовательного учреждения со значениями индикаторов утверждается **Приложением № 5** настоящего Положения.

2.7.6. Оценка профессиональной деятельности заместителей руководителя образовательного учреждения производится по итогам прошедшего учебного года.

2.7.7. Экспертная комиссия согласовывает решение о назначении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении стимулирующих выплат.

2.7.8. Назначение стимулирующих выплат заместителям руководителя образовательного учреждения производится при достижении ими следующих значений суммарных показателей:

- не менее 30 баллов;

2.7.9. Из списка претендентов на установку повышающих коэффициентов исключаются зам.руководителя образовательного учреждения:

- имеющие дисциплинарные взыскания;
- если учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе процедур лицензирования, государственной аккредитации, контроля качества образования.

2.8. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя Организации.

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

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

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

3. Сроки расчёта при увольнении.

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

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

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

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется при оплате:

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

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

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

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

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

5. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей руководителя Организации.

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

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

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

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

5.4. При расчёте среднемесячной заработной платы работников Организации, а также заместителей руководителя Организации, начисленной за периоды в течении календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учётом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счёт всех источников финансового обеспечения организации.

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

5.6. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определённого в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Порядка.

6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Организации

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

**Перечень должностей и размеры должностных окладов
(ставок заработной платы)**

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся		
		До 150	От 151 до 250	От 251 и более
1.	Директор	12 500	13 340	18 780
2.	Заместитель директора	10 630	11 345	15 960

2. Должности педагогических работников:

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

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Библиотекарь	без категории – 11605
2.	Заведующий хозяйством	9085
3.	Заведующий производством (шеф-повар)	9335
4.	Лаборант	8910
5.	Секретарь	8655

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	В зависимости от разряда: 2 разряд – 8655 3 разряд – 8825
2.	Повар	В зависимости от разряда: 2 разряд – 8655 3 разряд – 8825

		4 разряд – 8995 5 разряд – 9165 6 разряд – 9335
3.	Гардеробщик	8490
4.	Уборщик служебных помещений, уборщик территории	8655
5.	Няня	8490
6.	Кухонный рабочий	8655

5. Оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Водитель	8995

Размеры повышения должностных окладов работников организации

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставка заработной платы) 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. 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	Педагогическим работникам за наличие:	
	– первой квалификационной категории	20
	– высшей квалификационной категории	40
3	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
4	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников органов высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

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 Положении, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Выплаты компенсационного характера работникам организации**1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

№№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	не менее 20
2.	Другие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии с ТК РФ	

2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Размер доплаты в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Доплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 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.	не менее 4 (по результатам СОУТ)

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
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), лаборанта кабинета информатики	до 2

5	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения, доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6	За руководство республиканскими, городскими, районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями, работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
7	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
8	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате Организации должности механика)	до 30
9	Педагогическим работникам за заведование музеями, тренажёрными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
10	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
11	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20
12	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
13	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящие в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

4. Доплаты молодым специалистам

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в % к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организацию городов и поселков городского типа	25
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населённых пунктах	30

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

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

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки.

4.3. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.5. и 4.6. настоящего Положения.

4.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.5. настоящего Положения.

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

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

4.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.3., 4.4, 4.5., 4.6. настоящего Положения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, опреде-

лённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется выплата компенсационного характера - компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

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

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

9. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Директор	до 200
2	Заместитель директора	до 180
3	Другие работники (в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда)	до 150

Основания для установления работникам надбавок за интенсивность и высокие результаты

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному 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 (доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Организации)	до 15
3.	Учителям, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
4.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (выплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
5.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (выплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
6	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	до 20

	детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии (выплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	
7	Директорам (заведующим), заместителям директоров (заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
8	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (выплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
9	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего и основного общего образования, за внеурочную деятельность	до 15
10	Доплата по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	х

2. Надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.	Водителям<*> автомобилей всех типов, имеющим: - 1 класс - 2 класс (за фактически отработанное время в качестве водителя) <*>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	20 10
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
5.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
6.	Педагогическим работникам Организации, имеющим почетные звания: "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации"	5*

	<p>Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
8.	<p>Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**

Примечания:

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

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

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

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;
- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

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

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

олимпиады школьников, победителей и призеров отборочных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, призеров национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

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

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

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

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

2.1.2. Единовременные выплаты указанные в п. 2.1. 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 (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству.

3. Надбавки за выслугу лет

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

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование<*>, работающим в Организации на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения №3 настоящего положения.

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

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

Работникам организации, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объёму учебной нагрузки.

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

Критерии оценки результативности и качества труда по иным основаниям педагогического персонала

Таблица 1

№ п/п	Критерии и показатели результативности и качества труда	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке зарплатной платы)
1	Работа в составе экспертных групп, комиссий (проверка диагностических, конкурсных работ) (разовые выплаты)	до 10
2	За работу в качестве наставника для молодых специалистов (за 1 человека)	до 10
3	За участие в экспериментальной и инновационной работе: - экспериментальная работа - внедрение новых образовательных технологий в течение учебного года - освоение новых образовательных стандартов (ФГОС) - работа в системе электронного дневника и классного журнала - внедрение и реализация развивающих новых программ	до 20
4	За публикацию авторских работ в печати	до 10
5	За проведение предметных недель, декад, месячников, олимпиад, конкурсов	до 25
6	За проведение открытых уроков высокого качества	до 10
7	За проведение открытых внеклассных мероприятий	до 10
8	За проведение заочных олимпиад по предмету (Олимпус, Альбус, КИТ, Кенгуру и т.п.)	до 5
9	За организацию и проведение диагностических работ по подготовке к ГИА (разовая выплата в зависимости от количества потребителей)	до 10
10	За участие в мониторинговых исследованиях федерального и регионального	до 15

	уровней, всесоюзных проверочных работах (ВПР)	
11	За подготовку участников олимпиад, концертов, конкурсов, социальных и других проектов, конференций, библиотечных уроков и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня	до 5 до 10 до 15 до 20
12	За подготовку победителей и призеров всероссийской предметной олимпиады - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место	15 13 11 20 18 15
13	За подготовку победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий (по предмету) - школьного уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место	В очной форме В заочной форме 15 12 10 18 15 15 10 10 5 25 20 22 17 20 15
14	За подготовку каждого победителя и призёра (в индивидуальном зачете) или команды-победителя спортивных соревнований: - городских: 1 место 2 место 3 место - республиканских: 1 место 2 место 3 место - всероссийских: 1 место 2 место 3 место	15 12 10 18 15 13 25 22 20
15	За участие в школьных семинарах, школьных методических и педагогических мероприятиях	до 10
16	За участие в городских профессиональных конкурсах	до 30
17	За призовые места в городских профессиональных конкурсах	до 40
18	За дополнительную работу со стат. материалами в электронной системе	до 20
19	За организацию, проведение и участие педагога в общегородских, республиканских, всероссийских мероприятиях: семинарах, педагогических чтениях, конференциях, форумах, круглых столах. За организацию и качественное проведение общегородских мероприятий	до 40

	За участие (выступления) в очной форме во всероссийских мероприятиях	до 40
	За участие (выступления) в очной форме в республиканских мероприятиях	до 30
	За участие (выступления) в очной форме в общегородских мероприятиях	до 20
20	За обеспечение 100% успеваемости и высокого качества знаний обучающихся по предмету по результатам отчетного периода (разовая выплата): 1. Начальные классы – математика, русский язык (не менее 60% качество знаний); 2. Русский язык, математика (не менее 50%); 3. Физика, химия, иностранный язык (не менее 55%); 4. Литература, биология, география, информатика, обществознание, история (не менее 60%); 5. ИЗО, музыка, искусство, ОБЖ, физкультура, технология (не менее 90% и при отсутствии нарушений ОТ и ТБ, отсутствие травм).	до 15
21	За эффективную работу с семьями СОП, снижение всех видов правонарушений	до 15
22	За подготовку учащихся 9 класса к государственной итоговой аттестации	до 15
23	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) (в целом на организацию не более 100% к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы))	до 30
24	Сложность и напряженность работы заместителей директора, педагогических работников в отчетный период, в период инвентаризации, государственной итоговой аттестации, в период подготовки к проверкам и др.	до 150
25	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (в целом на организацию не более 200% к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы))	от 20 до 70
26	За составление и корректировку расписания учебных занятий в течение учебного года	до 20
27	За ведение школьного сайта	до 10
28	Женщинам (независимо от места их проживания), работающих в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом более 2 часов)	до 30

**Критерии качества выполняемых работ
прочего персонала (учебно-вспомогательный, обслуживающий)**

Таблица 2

№ п/п	Надбавки в соответствии с результатами работы	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
29	За отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	до 50
30	За качественное ведение документации, своевременное и оперативное предоставление отчетности	до 50
31	За качественную подготовку школы и пришкольного интерната к началу учебного года, летней оздоровительной кампании	до 50
32	За отсутствие замечаний со стороны руководства	до 20
33	За образцовое содержание рабочего места и помещения	до 20
34	За отсутствие ДТП	до 30
35	За своевременное прохождение техосмотра	до 30

36	За внеплановую качественную уборку помещений	до 30
37	За отсутствие жалоб со стороны работников школы	до 15
38	За качественное выполнение ремонтных работ (сантехнических, электр. и др.)	до 50
39	За оперативность выполнения заявок сотрудников	до 50
40	Сложность и напряженность работы: устранение аварий; работы, не учтенные в должностных инструкциях, и др.	до 150

**Показатели оценки эффективности деятельности
заместителей руководителя образовательного учреждения**

Для определения эффективности деятельности заместителей руководителя ОУ создается экспертная комиссия из числа опытных педагогов, которая утверждается приказом директора школы. По итогам работы комиссии оформляется протокол. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы на учебный год.

Профессиональная деятельность заместителя руководителя образовательного учреждения оценивается в баллах по следующим показателям:

Критерии и показатели результативности и эффективности работы заместителей руководителя

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели</i>	<i>Балл</i>
I. Эффективность реализации образовательной программы образовательного учреждения			
1.	<i>Обеспечение доступности качественного образования</i>	1.1. Охват учащихся обучением и сохранения контингента учащихся в течение учебного года не ниже 100% (без учёта выезда за пределы района)	1
		1.2. Организация работы школы по подготовке дошкольников для поступления в 1 класс.	1
		1.3. Организация предпрофильной подготовки учащихся ОУ	1
2.	<i>Результаты обучения и воспитания (в сравнении с предыдущим годом)</i>	2.1. Показатели успеваемости учащихся по результатам качества знаний: – на уровне районного – выше районного	1 1
		2.2. Показатели успеваемости учащихся (в % от общего числа) по итогам полугодия, года (выше в сравнении с прошлым учебным годом (полугодием))	1
		2.3. Показатели успеваемости учащихся (в % от общего числа) по итогам полугодия, года: – на уровне районного – выше районного	1 1
		2.4. Результаты (средний балл) государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов по новой форме (по математике и русскому языку): – выше либо на уровне в сравнении с прошлым учебным годом (в ОУ) – выше или на уровне районного	1 1
		2.5. Наличие призовых мест в предметных олимпиадах муниципального уровня	1
		2.6. Наличие призовых мест в предметных олимпиадах республиканского уровня	1
		2.7. Наличие призовых мест в предметных олимпиадах Всероссийского уровня	1
		2.8. Участие в научно-практической конференции учащихся: - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня	1 1 2
		2.9. Наличие призовых мест участия ОУ в различных дистанционных олимпиадах и конкурсах республиканского и всероссийского уровней	1

		2.10. Результаты года: <ul style="list-style-type: none"> – Наличие выпускников 9-х классов, получивших аттестат особого образца – Наличие выпускников 9 классов, получивших похвальные грамоты «За особые успехи в изучении отдельных предметов» – Наличие похвальных листов в переводных классах 	1 1 1
3.	<i>Удовлетворенность потребителем образовательных услуг качеством обучения и воспитания</i>	3.1. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	1
4.	<i>Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</i>	4.1. Занятость учащихся, состоящих на различных видах учета, во внеурочное время: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне прошлого года – выше в сравнении с прошлым годом 	1 2
		4.2. Наличие и реализация программы по профилактике правонарушений	2
		4.3. Количество учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> – ниже – нулевое 	1 2
		4.4. Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися ОУ, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> – ниже – нулевое 	1 2
		4.5. ОУ участвует в различных программах сетевого взаимодействия муниципальной сети	1
5.	<i>Обеспечение ОУ квалифицированными кадрами</i>	5.1. Отсутствие вакансий на педагогические должности.	1
		5.2. Количество педагогов с высшей и первой квалификационной категорией в %: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне либо выше районного 	2
		5.3. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	2
6.	<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	6.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения: <ul style="list-style-type: none"> – температурный режим – комфортные санитарно-бытовые условия 	2 2
		6.2. Эстетические условия: <ul style="list-style-type: none"> – оформление школы, кабинетов и состояние пришкольного интерната 	2
7.	<i>Обеспечение обучающимся требований образовательного стандарта</i>	7.1. Выполнение требований БУП 7.2. Переход на ФГОС 7.3. Организация внеурочной деятельности	1 1 1
II. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельность образовательного учреждения			
1.	<i>Продуктивность</i>	1.1. Наличие и реализация программы развития ОУ	1

	<i>реализации программы развития ОУ и её соответствие приоритетным направлениям развития системы образования</i>	1.2.Участие в конкурсах ПНПО: – на муниципальном уровне – на региональном уровне	1 1
		1.3.ОУ имеет статус: – экспериментальной, опорно-методической площадки – базовой школы	1 1
		1.4. Наличие опубликованных (в том числе на Интернет-сайтах) методических разработок, авторских публикаций и т.п. педагогов ОУ за год.	1
2.	<i>Участие в муниципальных, региональных фестивалях, конкурсах и др.</i>	2.1. Участие школы в муниципальных, региональных: фестивалях, конкурсах и др.	2
3.	<i>Создание условий для развития в школе средств коммуникаций, используемых в т.ч. для диалога между участниками образовательного процесса</i>	3.1.Наличие периодической печати в ОУ	1
		3.2. Наличие динамической стендовой информации	1
4.	<i>Наличие в школе системы учета учебных и внеучебных достижений учащихся</i>	4.1. Наличие в ОУ мониторинга результатов учебной и внеучебной деятельности учащихся	2
		4.2. Наличие в ОУ системы формирования учащимися своего портфолио	2
		4.3. Наличие в ОУ мониторинга личностного роста учащихся	2
III. Эффективность реализации государственно-общественного характера управления образовательным учреждением			
1.	<i>Деятельность органов самоуправления</i>	1.1.Наличие действующего общественного органа управления ОУ: – Родительского комитета школы – Ученического совета	1 1
2.	<i>Наличие публичных отчетов, обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати</i>	2.1. Наличие публичного отчета ОУ о деятельности ОУ по итогам учебного года	1
		2.2. Наличие аналитических обзорных публикаций о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати.	2
IV. Эффективность имущественной деятельности образовательного учреждения			
1.	<i>Создание условий для сохранения здоровья обучающихся, в т.ч. обеспечение горячим питанием</i>	1.1. Наличие здоровьесберегающих условий для учащихся	1
		1.2.Индекс здоровья учащихся в ОУ – на уровне или выше (в сравнении с прошлым годом)	1
		1.3.Доля учащихся, занимающихся в школьных спортивных секциях, кружках, объединениях – равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом в % от общего количества детей	1
		1.4. Организация питания учащихся ОУ: – до 40% – 41-60%	1 2

		– 61% и выше	3
V. Уровень обеспеченности условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
1.	<i>Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса</i>	1.1. Доля учащихся, перенесших в течение года травмы на уроках и мероприятиях в ОУ: – ниже в сравнении с предыдущим годом – нулевая	1 2
		1.2. Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: – ниже в сравнении с предыдущим годом – нулевая	1 1
VI. Уровень исполнительской дисциплины			
1.	<i>Эффективность управленческой деятельности</i>	Исполнительская дисциплина: – качественное ведение документации – своевременная сдача отчетности – эффективность и своевременность принятия управленческих решений – высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	1 1 1 1

Итого: 87 баллов.

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности образовательного учреждения в баллах.

Размер выплат заместителям руководителя определяется при достижении ими следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка	Размер выплат
31-50 баллов	до 140 %
51-70 баллов	до 160 %
71-87 баллов	до 180 %