

Администрация муниципального образования муниципального района
«Сыктывдинский»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Вильгортская средняя общеобразовательная школа № 1»

«Вильгортса 1 №-а шөр школа» муниципальёй велодан сьомкуд учреждение

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2 от 1.10.13.



Утверждаю:
Директор

В.С. Есева

приказ от 1.10.13 № _____

М.П.

Положение

об оплате труда работников МБОУ «Вильгортская СОШ № 1»

с. Вильгорт, 2013 г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
 - постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»;
 - постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных 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
 - решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08.2012 г. №8/2008
 - решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений» от 26.09.2008г. №16/9-1
 - иными нормативными актами администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»
2. Положение определяет:
 - порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Коми и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
 - условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам учреждения, их повышений;
 - условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
 - условия выплаты премии
3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» Положение подлежит изменению.
4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» (в том числе за счет средств субвенции на реализацию муниципальными общеобразовательными учреждениями в Республике Коми основных общеобразовательных программ) 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 отдельно по каждой из должностей.
7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть

ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

9. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

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

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

4) средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения 8 решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08 2012 г.. №8/2008

5) средства на оплату первых двух дней временной нетрудоспособности, гарантий и компенсаций при направлении в служебные командировки, при некоторых случаях прекращения трудового договора и другими гарантиями и компенсациями определенными Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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.

$FOТ = (FOТ_{до} + FOТ_{кв} + FOТ_{св} + FOТ_{пв}) * РК и СН$, где

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

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} - фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

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

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

O - 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 должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08 2012 г.. №8/2008.

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

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$FOТ_{кв} = Д1 + Д2 + Д3 + Д4$, где

Д1 - доплаты работникам муниципальных учреждений образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» 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.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

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

Рдо - планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения 8 решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08 2012 г.. №8/2008

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

> 20% - в соответствии с п.3 приложения 8 решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08 2012 г.. №8/2008 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

4) ФОТ_{нв} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{нв} = С_{от} + С_{пф}$, где

Сот - средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск отдельных категорий работников, указанных в п.4 приложения 8 решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08 2012 г.. №8/2008;

Спф - средства на оплату первых двух дней временной нетрудоспособности, гарантий и компенсаций при направлении в служебные командировки, при некоторых случаях прекращения трудового договора и другими гарантиями и компенсациями, определенными Трудовым Кодексом Российской Федерации;

2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

1. Размеры должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем Учреждения, и определяются в соответствии с решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 23.08 2012 г.. №8/2008.

Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в

приложении №1 к настоящему Положению.

Должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений Республики Коми здравоохранения, культуры и искусства:

-Решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 26 сентября 2008 года № 16/9-1 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

-Решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 26 сентября 2008 года № 16/9-2 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства»;

-Решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 26 сентября 2008 года № 16/9-3 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения»;

Размеры должностных окладов работникам Учреждения, должностные оклады по которым не определены вышеуказанными постановлениями Правительства Республики Коми, определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений утвержденных решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений» от 26.09.2008г. № 16/9-1.

Штатное расписание и тарификационный список Учреждения утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников учреждения.

2. Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский», утвержденным в приложении 2 решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 28.10.2008г. №17/10-9 .

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

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

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

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 70%, 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 Учреждении. 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 только в денежной форме (в рублях).

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

1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (*директоров, заведующих, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений*) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

3. На педагогическую работу в Учреждение 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.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, **по рекомендации аттестационной комиссии**, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5. Руководитель учреждения обеспечивает проверку документов об образовании учителей; других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

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

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типов и видов, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.5. Компенсационные выплаты

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда):

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 4) доплаты молодым специалистам.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Учреждения.

3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ пп	Вид работ или наименование выплат	О снование для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	<i>За работу в ночное время</i>	<i>Статья 154 Кодекса РФ (далее ТК РФ)</i>	<i>35 за каждый час работы в ночное время</i>
2	<i>За работу в выходные и е праздничны 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>
3	<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 аттестации рабочих мест</i>
4	<i>Доплаты при совмещении профессий(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором</i>	<i>Статья 151 ТК РФ</i>	<i>По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</i>

5	<i>Сверхурочная работа</i>	<i>Статья 152 ТК РФ</i>	<i>Первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, отработанного сверхурочно.</i>
---	----------------------------	-----------------------------	---

4.. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Учителям, преподавателям, другим педагогическим работникам образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) при условии отсутствия в штатном расписании должности классного воспитателя. Расчет производится от оклада, установленного за норму часов. В классах с количеством учащихся менее 20 человек доплата устанавливается в размере <i>13 %</i> должностного оклада.	15
2	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы, в том числе по физическому воспитанию, в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 150%) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов.	25
3.	Учителям 1 -4 классов за проверку тетрадей Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки по следующим предметам русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, технология, изо, ивт, коми язык, иностранный язык. Если занятия по ИВТ, иностранному, коми языку, ИЗО ведет другой учитель, то доплата ему за проверку тетрадей производится в соответствии с п.4 данного перечня наименований работ.	15
4	Учителям, преподавателям, другим педагогическим работникам за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение, за рецензирование письменных работ в электронном виде по: русскому языку, литературе, математике, иностранному языку, коми	18

	языку, черчению, физике, химии, истории, обществознанию, биологии, географии, , изо, Доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки по предмету, включая факультативы.	10 5(4)
5	За обслуживание вычислительной техники учителю, 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). Расчет производится от оклада, установленного за норму часов.	10
6	За заведование учебными кабинетами в общеобразовательных учреждениях. Расчет производится от оклада, установленного за норму часов. Доплата за заведование учебными кабинетами производится работникам в зависимости от количества учебных кабинетов, заведование которыми на него возложено.	5
7	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, учебными мастерскими (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливается на период проведения сельскохозяйственных работ) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов. Доплата за заведование учебными мастерскими производится работникам в зависимости от количества учебных мастерских, заведование которыми на него возложено	10
8	Педагогическим работникам и работникам из числа административного персонала, за руководство методическими, предметными комиссиями, методическими объединениями, работникам образовательных учреждений 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) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов. Доплата в размере 15% устанавливается при выполнении двух и более видов деятельности указанных выше. При меньшем выполнении видов деятельности доплата устанавливается в размере 5%.	10
9	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по труду) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов	10 20 30
10	За выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны	10

	и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов	
11	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно Расчет производится от оклада, установленного за норму часов.	10
12	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика) Расчет производится от оклада, установленного за норму часов.	50
13	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности. Расчет производится от оклада, установленного за норму часов (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, педагога дополнительного образования). Доплата за заведование музеем производится независимо от наличия в штатном расписании должности педагога дополнительного образования.	10

Установленные доплаты выплачиваются в течение срока указанного в приказе руководителя учреждения.

5. Доплаты молодым специалистам.

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

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский», расположенных в сельских населенных пунктах	35
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения образования муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский»,	40

** Примечание: педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится от оклада установленного за норму часов.*

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

5.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

5.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4. настоящего пункта.

5.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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 учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

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

2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам Учреждения 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.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ пп	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу(ставке заработной платы, тарифной ставке)

1	Заместитель (директора) руководителя	до 180
2	Руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, специалисты служащие, рабочие	до 150
3		

Примечание:

<> Старшим: инструктору-методисту, педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю, воспитателю, методисту устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не менее 5 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы) в случае осуществления ими руководства подчиненными работниками.*

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

1) работникам, награжденным ведомственными наградами*, надбавка к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) устанавливается на учебный год при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения в соответствии с перечнем ведомственных наград;

№ пп	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке)
	Работникам образовательных учреждений, награжденным ведомственными наградами: медалью К.Д. Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	10

2) водителям автомобилей всех типов, имеющим 1 -й класс, - 25 процентов, 2-й класс - 10 процентов к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время в качестве водителя. Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих учреждений образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, в соответствии с разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» приложения 2, утвержденного решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 26 сентября 2008 г. № 16/9-1 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы, установленных в приложении 3 Положения.

Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от критериев установленных в приложении 3:

Наименование надбавки	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
При выполнении критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность административно-управленческого персонала:	180
От 30 до 50 баллов	<u>20</u>
<u>От 50 до 90 баллов</u>	40
<u>От 90 до 110 баллов</u>	50
<u>От 110 до 130 баллов</u>	60
От 130 до 170 баллов	<u>80</u>
От 170 до 210 баллов	100
от 210 – 230 баллов	110
от 230 до 270 баллов	130
от 270 – 310 баллов	150
от 310 до 330 баллов	160
от 300 до 320 баллов	180
При выполнении критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность работы педагогического персонала	
от 5 до 20 баллов	10
От 20 до 35 баллов	15
от 35 до 50 баллов	20
От 50 до 65 баллов	25
от 65 до 70 баллов	30
от 70 до 85 баллов	35
от 85 до 100 баллов	40
<u>От 100 до 115 баллов</u>	45
<u>от 115 до 140 баллов</u>	50
<u>От 140 до 180 баллов</u>	80
<u>От 180 до 220 баллов</u>	100
От 220 до 280 баллов	150
При выполнении критериев , позволяющих оценить интенсивность и результативность работы для учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала	
до 20 баллов	10
от 20 до 40 баллов	20
<u>От 40 до 60 баллов</u>	30
От 60 до 80 баллов	40
От 80 до 100 баллов	50
<u>От 100 до 120 баллов</u>	80

От 120 до 140 баллов	110
от 140 до 160 баллов	150

5. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности и результативности выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган (*комиссия по материальному стимулированию*) **в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива.**

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам в пределах *утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.*

Представление оформляется и утверждается:

- руководителем учреждения - на заместителей руководителя, иных работников, подчиненных руководителю,
- заместителем руководителя учреждения - на работников, подчиненных заместителям руководителей,

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)* 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.*

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе о выплате премии работникам учреждения. В учреждении одновременно могут устанавливаться премии по итогам работы за месяц, квартал, год, выполнение важных работ и мероприятий..

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом органа исполнительной власти муниципального района «Сыктывдинский» осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью Учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

8. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим

служащим и высококвалифицированным рабочим* Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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 по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения 4, утвержденного решения Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» от 28.10.2008г. № 17/10-9.

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;

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

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

Перечень должностей, по которым устанавливаются
надбавки за выслугу лет

№ п/п.	Наименование должности
1	Руководитель
2	Заместитель руководителя
3	Учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог
4	Воспитатель
5	Заведующий библиотекой, столовой, интернатом
6	Библиотекарь
7	Старший вожатый, вожатый
8	Логопед
9	Педагог - психолог, психолог
10	Педагог дополнительного образования
11	Социальный педагог
12	Методист
13	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
14	Педагог-организатор
15	Секретарь, секретарь-машинистка, секретарь руководителя
16	Заведующий хозяйством
17	Лаборант

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

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 данное учреждение 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 (на начало учебного года).

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

3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную

нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на год учебным планом на групповые и индивидуальные консультации в группе обучающихся до 9 человек. При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель в год. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы года.

5. 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.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений образования 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 другом образовательном учреждении (в одном 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.

2. Руководители учреждений образования в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на учреждение образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных учреждений и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и т.д.

таблица

№ пп	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального профессионального и среднего профессионального	0,055	0,048	0,04
2.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,083	0,08	0,06

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

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор» (согласно приложению № 1, утвержденному постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» (далее - постановление);

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент» (согласно приложению № 1, утвержденному постановлением);

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности "преподаватель" (согласно пункту 2 раздела II приложения

№ 1, утвержденного постановлением).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова "народный" (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова "заслуженный" (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений образования.

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

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.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

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

1. 1. Должности руководящих работников муниципальных образовательных учреждений:

Должностной оклад руководителя муниципального образовательного учреждения муниципального района «Сыктывдинский» устанавливается трудовым договором с руководителем муниципального образовательного учреждения, заключаемым органом исполнительной власти муниципального района «Сыктывдинский», осуществляющим функции и полномочия соответствующего учреждения.

№ пп	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		1 группа	п группа	ш группа	1v группа
1	2	3	4	5	6
1	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования	6410			
2	Заведующий библиотекой, столовой, интернатом учреждения образования	5650			

2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей структурных подразделений управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский», педагогических работников муниципальных образовательных учреждений

2.1 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы)
Заместитель начальника (заведующего, директора, руководителя, управляющего) структурного подразделения Управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский»	5730

1.2 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

2. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) в рублях
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5 000
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, классный воспитатель, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5715
3 квалификационный уровень	
воспитатель	5390
Мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	5715
4 квалификационный уровень	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель –дефектолог, учитель-логопед (логопед)	5715
Старший воспитатель	5390
учитель	5715

- 2.10. Доплаты в рамках реализации мероприятий модернизации общего образования
1. Учителям, реализующим программу начального общего, основного общего и общего среднего (полного) образования, ежемесячные доплаты по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года устанавливаются доплаты:
 - 1) за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками учителя текущего года обучения – в размере 3000 рублей
 - 2) за подготовку победителей районного этапа олимпиады школьников – в размере 1 500 рублей
 - 3) за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников – в размере 2500 рублей
 - 4) за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников и призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере 3200 рублей
 - 5) за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников – в размере 5300 рублей

3. Должности работников учебно-вспомогательного персонала

3.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	Вожатый	3620
2	Секретарь учебной части	3435
3	Помощник воспитателя	3910

3.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму	3805
Младший воспитатель	4205
2 квалификационный уровень	
Старший дежурный по режиму	4085
Диспетчер образовательного учреждения	3130

4.Общепрофессиональные профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
Подсобный рабочий:	
1 квалификационный разряд	3245
2 квалификационный разряд	3305
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:	
2 квалификационный разряд	3305
3 квалификационный разряд	3365
4 квалификационный разряд	3435
Гардеробщик, дворник,	3245
Сторож (вахтер)	3305
уборщик производственных помещений	-
уборщик служебных помещений	3305

уборщик территории	-
Водитель автомобиля	4570
Оператор стиральных машин, машинист по стирке и ремонту спецодежды: 2 квалификационный разряд	-

Примечание: Должностной оклад рабочих постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых, предъявляются специальные требования устанавливается в размере 3600 руб. Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного должностного оклада решается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества, выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

8. Должности (профессии), по которым тарифные ставки, оклады (должностные оклады) определяются на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми:

№ п/п	Наименование должности	Тарифная ставка, оклад (должностной оклад) (в рублях)
1	2	3
	<u>Рабочие</u>	
1. Повар:		
2 разряд		3305
3 разряд		3365
4 разряд		3435
5 разряд		3505
6 разряд		3620
5. Кухонный рабочий:		
2 разряд	I	3305

9. Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования:

Наименование должности	Оклад (рублей)
1	2
Повар	3435

<*> Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

Размеры повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сыктывдинский»

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждения и размеры повышения (далее -Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
	Руководителям и специалистам за работу в учреждении образования, расположенных в сельских населенных пунктах	25
	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	20
	Педагогическим работникам, занимающим должности, перечисленные в таблице п.2.2 раздела 2 приложения 1 за наличие: Второй квалификационной категории Первой квалификационной категории Высшей квалификационной категории	10 45 60
	Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп, учебно-консультационных пунктов) с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельской местности – за часы занятий по русскому языку в 1-11 классах и литературе в 5-11 классах	15
	Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных учреждений, (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с русским языком обучения, - за часы занятий по коми языку в I-XI классах и литературе в V-XI классах	15
	Руководителям и педагогическим работникам учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской	10

	<p>Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный художник Республики Коми», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания</p>	
	<p>Руководителям и педагогическим работникам учреждений _____ образования, 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", "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 образовательного учреждения, а педагогических работников учреждений образования - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин _____</p>	<p>10</p>

Выплаты компенсационного характера работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сыктывдинский»

1. Выплатами компенсационного характера являются:
 - 1) доплаты работникам муниципальных образовательных учреждений (далее – учреждений образования) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - 2) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - 3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника
 - 4) доплаты молодым специалистам учреждения образования
2. Доплаты работникам учреждений образования за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35% к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)

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

3. Доплаты работникам учреждений образования, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в размерах и на условиях, определенных в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
4. Доплаты работникам учреждений образования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ пп	Наименование работ	Размер доплат в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учителям, преподавателям и прочим педагогическим работникам образовательных учреждений за классное руководство (руководство группой) при условии отсутствия в штатном расписании должности классного воспитателя	До 25
2.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) тарифным ставкам)	До 50
2.1	Педагогическим работникам, за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 100% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) тарифным ставкам)	До 15

3.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде по: Русскому языку, литературе Математике Иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии По остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	До 25 До 20 До 15 До 10
5.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер, при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера (по вычислительной технике)	До 5
6.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми хозяйствами, подсобными хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами, автодромами, трактордромами (доплата за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниковыми и подсобными хозяйствами устанавливаются на период проведения сельскохозяйственных работ)	До 15
7.	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями, работкам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	До 15
8.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по труду)	До 20 До 25 До 30
9.	За выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной	До 10

	подготовки)	
10.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно	До 10
11.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика)	До 50
12.	Педагогическим работникам учреждений образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	До 20

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

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу
Молодым специалистам:	
Имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	35
Имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	40
Доплата устанавливается вне зависимости от объема учебной нагрузки.	

- 5.1 Молодым специалистам – учителям образовательных учреждений, реализующих программу начального общего, основного общего и общего среднего (полного) образования, а также воспитателям, классным воспитателям, старшим воспитателям учреждений образования размер доплаты, установленный в соответствии с таблицей п.5 настоящего приложения, увеличивается на 15% должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Молодым специалистам для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях образования по профилю получения образования.

6. Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня

заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в п. 7 и 8 настоящего приложения.

7. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в п.8 настоящего приложения.
8. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора 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 учреждении образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.
9. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сыктывдинский»

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
 - 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
 - 2) надбавки за качество выполняемых работ
 - 3) надбавки за выслугу лет
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.
2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сыктывдинский» устанавливаются в следующих размерах

№ пп	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, гл.бухгалтер)	До 180
2.	Другие работники	До 150

3. Работникам образовательных учреждений в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:
 - 1) работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10% к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения
 - 2) водителям автомобилей всех типов, имеющим 1 класс – 25%, 2 класс – 10% к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время в качестве водителя. Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих учреждений образования постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, в соответствии с разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Приложения 2, утвержденного решением Совета муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 23 августа 2012 г. № 8/2008

района «Сыктывдинский» от 26.09 2008 г. № 16/9-1 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Сыктывдинский»

- 3) старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва и детско-юношеских спортивных школ за подготовку высококвалифицированного спортсмена
- 4) работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждений образования в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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 по совместительству в учреждениях образования.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п.5 приложения 3 настоящего решения.

5. В стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включая 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;
 - 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 образовательных учреждений выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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

6. 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 муниципальными образовательными учреждениями муниципального района «Сыктывдинский» самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.
7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителем руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сыктывдинский» устанавливаются приказом руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений МО МР «Сыктывдинский» устанавливаются приказом Управления образования, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль деятельности соответствующего учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

**Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений
 муниципального района «Сыктывдинский» к группам по оплате труда
 руководителей**

1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, повышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям, указанным в таблице:

№ пп	Показатели	условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, за исключением учреждений, указанных в позиции 3 настоящей таблицы	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: В многопрофильных (дворец, дом, центр) В однопрофильных (школа, станция)	За каждого обучающегося За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 чел.	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего 1 квалификационную категорию Высшую	1 0,5 1

		квалификационную категорию	
6.	Наличие групп продленного дня	До 2-х групп От 3-х до 6 групп 7 и более групп	10 15 20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таких режимах	10 30
8.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при ОУ, общежития и др. с количеством обучающихся (воспитанников)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. От 100 до 200 чел. Свыше 200 чел.	20 30 50
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в ОУ	Из расчета за каждого учащегося	0,5
10.	Наличие в ОУ осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта		
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
12.	наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, др.	За каждый вид	До 15
13.	Наличие собственного оборудования здравпункта, столовой	За каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин,	За каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, дач, баз отдыха)	Находящихся на балансе оу	До 30

16.	Наличие обрабатываемых учебно-опытных участков	За каждый вид	До 50
17.	Наличие собственных: котельной, очистных и др. сооружений	За каждый вид	До 20
18.	Наличие обучающихся в ДО и ОУ, посещающих бесплатные секции, кружки, студии	За каждого обучающегося	0,5
19.	Наличие оборудованных и используемых в ДОУ помещений для разных видов активности	За каждый вид	До 15
20.	Наличие в оу обучающихся	За каждого обучающегося	1
21	Количество проведенных спортивно-массовых мероприятий Всероссийских Республиканских массовых	1 мероприятие	10 5 1

3. Образовательные учреждения относятся к 1, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ пп	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме			
		I гр	II гр	III гр	IV гр.
1.	Образовательные учреждения, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, общеобразовательные школы - интернаты	Свыше 350	До 3650	до 250	До 150
2.	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

	(центры) и другие образовательные учреждения				
--	--	--	--	--	--

4. Группа по оплате труда муниципальных образовательных учреждений определяется не чаще одного раза в год Управлением образования администрации МО МР «Сыктывдинский», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего приложения. Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
6. Конкретное количество баллов по показателям, указанным в поз. 12, 15-17,19 таблицы п.2 настоящего приложения, по муниципальным учреждениям образования устанавливается Управлением образования администрации МО МР «Сыктывдинский» осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью соответствующего учреждения.
7. При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений количество обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:
 - 1) по общеобразовательным, образовательным учреждениям – по списочному составу на 1 сентября
 - 2) по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.
8. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимаются во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.
9. За руководителями муниципальных образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Порядок установления должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) надбавок за выслугу лет и при награждении ведомственными наградами руководителям, специалистам и служащим муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Сыктывдинский»

1. При определении должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений (директоров, заведующих, начальников, заместителей, руководителей филиалов и структурных подразделений) учитываются:
 - 1) группа по оплате труда, к которой отнесено муниципальное образовательное учреждение (далее – учреждение образования), определяемая в соответствии с объемными показателями согласно приложению 5 к постановлению)
2. Аттестация педагогических работников учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденными приказом Министерства образования РФ от 26 марта 2010 г. № 2009, аттестация руководящих работников учреждений образования осуществляется согласно временному положению об организации аттестации руководящих работников государственных образовательных учреждений Республики Коми, подведомственных Министерству образования Республики Коми, утвержденному приказом Министерства образования Республики коми от 23 мая 2011 года № 723.
3. Основным документом для определения стажа работы, учитываемого при определении размера надбавки за выслугу лет, в соответствии с приложением 4 к постановлению, является трудовая книжка. Стаж работы для указанных целей, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании справок соответствующих учреждений, удостоверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы (педагогической или учебной нагрузки) в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
4. Изменение размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) производится при:
 - присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией
 - присуждения учетной степени, почетного звания – с даты выдачи соответствующего документа.При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности повышенный размер должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) устанавливаются по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.
5. Надбавки за выслугу лет и качество выполняемых работ согласно п. 4 и п.3 приложения 4 устанавливаются при:
 - увеличении стажа работы, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы)

- награждении ведомственными наградами – с даты выдачи соответствующего документа.

При наступлении у работника права на установление надбавок к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности надбавка к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) устанавливается по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.

**Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей
руководителя муниципального учреждения образования муниципального района
«Сыктывдинский»**

1. Руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения образования (далее – учреждение) устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее – коэффициент кратности).
2. Руководителю, заместителям руководителя муниципального бюджетного учреждения образования и муниципального казенного учреждения образования коэффициент кратности в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения устанавливается в следующих размерах:

№ пп	Среднемесячная численность работников учреждения (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

3. Руководителю, заместителям руководителя муниципального автономного учреждения образования коэффициент кратности устанавливается приказом начальника управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский»
4. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.
5. Коэффициентами кратности для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителя руководителя) к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).
6. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.
7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО МР «Сыктывдинский» в соответствии с утвержденным этим органом положением с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с п.2 настоящего Порядка.
8. Управление образования администрации МО МР «Сыктывдинский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителей учреждений к среднемесячной заработной плате работников учреждений, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в п. 2 настоящего Порядка.
9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с п. 2 настоящего Порядка.
10. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в п. 2 настоящего Порядка.
11. Методические рекомендации, а также разъяснения по применению настоящего Порядка разрабатываются и даются Министерством экономического развития Республики Коми.
12. Организационную работу по установлению выплат за счет средств фонда стимулирующих выплат проводит комиссия, созданная при директоре школы. Комиссия согласно Положения о комиссии по стимулирующим доплатам проводит заседания ежемесячно и результаты оформляются протоколом.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда в
МБОУ «Выльгортская СОШ»

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

№ пп	Наименование критерия	Показатели	баллы	Периодичность изменения
1. Административно- управленческий персонал (заместитель руководителя)				
1.	Уровень оценки качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся (по результатам анкетирования)	- наличие положительных отзывов	20	квартальная, полугодовая, годовая
		- отсутствие жалоб, замечаний	10	
		- наличие жалоб, замечаний	0	
2.	Охрана труда и техника безопасности	- отсутствие нарушений - наличие	20 0	квартальная, полугодовая, годовая
3.	Выполнение учебных программ	100% 90-99% менее 90%	20 10 0	четвертная
4.	Динамика качества преподавания	Рост продуктивных уроков по сравнению с предыдущим периодом: на 10% на 5% менее 5%	20 10 0	полугодовая
5.	Результаты ЕГЭ	средний балл выпускника		годовая
		-выше среднего по району	20 б	
		- на уровне федеральном	10б	
		ниже среднего	0	

6.	Своевременное и качественное ведение документации	наличие положительных отзывов отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20 10	четвертная
7.	Количество педагогических работников имеющих категории от общего числа педагогических работников учреждения	70 и более процентов менее 70%	20 10	полугодовая
8.	Участие учреждения в опытно экспериментальной работе: наличие экспериментальных площадок	федерального уровня регионального уровня муниципального уровня	25 20 15	годовая ежемесячная
9.	Распространение опыта работы учреждения	На федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне Прием и обслуживание делегаций по обмену опытом свыше 2 раз в месяц до 2 раз в месяц	25 20 15 20 5	четвертная полугодовая годовая
10.	Удовлетворенность педагогических работников методической работой (по результатам опроса 100% педагогических работников учреждения)	80-100% 50-79% ниже 50%	20 10 0	полугодовая
11.	Наличие сформированности правового поведения учащихся	отсутствие преступлений и правонарушений Снижение количества преступлений и правонарушений по сравнению с предыдущим периодом	20 10	полугодовая
12	Динамика качества обучения	Рост количества лучших и отличников наличие выпускников, награжденных золотой		полугодовая годовая четвертная

		и серебряной медалью, похвальным листом		
		5%	20	
		2-3%	15	
		1-2%	10	
		0	0	
13.	Организация ученического самоуправления и детской организации (по результатам подведения итогов работы учреждения, анкетирования родителей)	- наличие положительных отзывов - отсутствие жалоб, замечаний - наличие жалоб, замечаний	20 10 0	годовая полугодовая
14.	Результативность участия учащихся в конкурсах и олимпиадах, спортивных соревнованиях	наличие призовых мест в мероприятиях: - всероссийский уровень -республиканский уровень -муниципальный уровень -уровень учреждения	 25 20 15 10	четвертная
15.	Результативность участия учителей в конкурсах , в мероприятиях	наличие призовых мест в мероприятиях: - всероссийский уровень -республиканский уровень -муниципальный уровень -уровень учреждения	 25 20 15 10	четвертная
16.	Оздоровление учащихся (за каждый вид функционирования детских оздоровительных лагерей)	Функционирование на базе учреждения за каждый вид организации детей: - детского оздоровительного лагеря - летнего трудового объединения Организация выездных оздоровительных лагерей	 5 5 5	четвертная годовая
17.	Удовлетворенность учащихся и родителей профильной подготовкой (по результатам анкетирования 100% учащихся и родителей)	процент удовлетворенности от 90 до 100 процентов от 70 до 90 процентов от 50 до 70 процентов	 20 10 5	полугодовая

	9-11 классов)			
18.	Выполнение срочной, внеплановой работы	По результатам подведения итогов руководителем - выполнение работ с соблюдением сроков	20	четвертная годовая
19.	Проведение на базе учреждения мероприятий по работе с воспитанниками	-Всероссийский уровень - республиканский уровень -муниципальный уровень	25 20 15	квартальная полугодовая годовая
20.	Укрепление и развитие материально технической базы учреждения (по данным бухгалтерского учета)	Объем спонсорских средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на укрепление МТБ: свыше 100 тыс. в год от 20 до 100 тыс.в год от 5 до 20 тыс. в год менее 5 тыс. в год	20 10 5 0	годовая
21.	Работа по разъяснению изменений в законодательстве РФ, РК и муниципального района «Сыктывдинский» в области образования	- отсутствие жалоб и вопросов от участников образовательного процесса в вышестоящие органы	20	квартальная полугодовая годовая
22.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	наличие положительных отзывов отсутствие замечаний	20 10	в сентябре
23.	Содержание в надлежащем состоянии МТБ школы	наличие положительных отзывов отсутствие жалоб, замечаний	20 10	
24.	Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов	наличие положительных отзывов отсутствие предписаний	20 10	четвертная
25.	Систематизация и ведение школьной документации в соответствии с	отсутствие замечаний надзорных органов	20	годовая

	нормативными требованиями			
П. Педагогические работники (учитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог и др.)				
1.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ	Мероприятия: - Всероссийский уровень - республиканский уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	25 20 15 10	ежемесячно
2.	Результативность участия учеников в олимпиадах и конкурсах, спортивных соревнованиях	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах: - всероссийский ур. - республиканский ур. - муниципальный ур. - уровень учреждения	25 20 15 5	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
3.	Результаты ЕГЭ	средний балл выпускника: - выше среднего по району - на уровне среднего по району - ниже среднего по району	20 10 0	годовая
4.	Результативность освоения учащимися образовательных программ по предметам	средний процент: - 100 - от 90 до 100 - менее 90	20 10 0	четвертная
5.	Вовлечение учащихся во внеурочную и внеклассную деятельность	Охват кружками и секциями 90-100% 50-80% 30-50%	20 10 5	квартальная
6.	Оценка качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся (по результатам анкетирования)	- наличие положительных отзывов - отсутствие жалоб, замечаний - наличие жалоб, замечаний	20 10 0	четвертная
7.	Достижение учащимися высоких показателей обученности согласно	- выше уровня обученности качества обучения в сравнении с предыдущим учебным	20	годовая четвертная

	отчета	периодом		
		-на уровне обученности в сравнении с предыдущим учебным периодом	10	
8.	Участие опытно экспериментальной работе, инновационной деятельности согласно подведения итогов работы за год	федерального уровня регионального уровня муниципального уровня	25 20 15	годовая
9.	Распространение профессиональных достижений	на федеральном ур. на региональном ур.муниципальном школьном уровне	25 20 10 5	квартальная полугодовая годовая
10.	Выполнение срочной, внеплановой работы	По результатам подведения итогов руководителем -выполнение работ с соблюдением сроков -выполнение работ с нарушением сроков	20 0	четвертная
11.	Своевременное и качественное ведение документа	наличие положительных отзывов отсутствие замечаний со стороны администрации. проверяющих органов наличие жалоб	20 10 0	по итогам четверти
12.	Участие в подготовке и проведении районных мероприятий (с обучающимися и педагогами)	2 часа в месяц 5 часов в месяц 10 часов в месяц 15 часов в месяц	10 15 20 25	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
13.	Работа в профильных классах в рамках районного сетевого	1-3 часа 3-6 часов	10 20	месячная годовая

	взаимодействия			
14.	Взаимодействие с коллегами в рамках решения задач профессионального сообщества	оценивается участие работника в работе постоянных комиссий: - работник является руководителем временной или постоянно действующей комиссии - работник является членом временной или постоянно действующей комиссии	20 10	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
15.	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	Наличие призовых мест на конкурсах: - всероссийский уровень - республиканский уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	25 20 15 5	полугодовая, годовая
16.	Создание на занятиях комфортных условий для обучения и сохранности здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма Положительная динамика состояния здоровья обучающихся в классе (группе)	20 20	полугодовая, годовая
17.	Высокая мотивация учащихся к обучению	Отсутствие пропусков без уважительных причин	10	четвертая
18.	Внеурочная работа	Проведение предметных недель, акций, походов, экскурсий, творческих вечеров и др.	1 за каждое проведенное мероприятие	четвертная
19.	За работу по созданию открытости работы школы для социума	работа сайтадминистратором, модератором в течение	10	ежемесячно

		1 часа в неделю	20	
		2-3 часа в неделю	25	
		более 4 часов		
20.	Динамика роста качества воспитанности обучающихся	качество воспитанности 90-100%	20	по итогам полугодия, года
		качество воспитанности 60-80%	10	
		качество воспитанности 50-60%	5	
21.	Вовлечение в учебно-воспитательный процесс родителей	2 мероприятия с участием родителей	5	по итогам полугодия, года
		3-5 мероприятий	10	
		6-8 мероприятий	20	
22.	За работу в качестве участника ЕГЭ-организаторов, дежурных, коридорных, регистраторов	участие в ЕГЭ		по итогам года
		1-2 раза	5	
		2-4 раза	10	
		5 и более	20	
23.	За подготовку к ЕГЭ по предметам	10-15 чел	10	по итогам четверти, месяца
		15-20 чел	15	
		20 и более	20	
24.	За ведение ЗОЖ	работа без выхода на больничный в течение года	10	по итогам года
Ш. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (лаборант, библиотекарь, заведующий хозяйством, дворник, уборщик служебных помещений, повар и т.д.)				
1.	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ, связанных с ликвидацией аварий	2 часа в месяц	5	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
		5 часов в месяц	10	
		10 часов в месяц	15	
		15 часов в месяц	20	

2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	2 часа в месяц	5	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
		5 часов в месяц	10	
		10 часов в месяц	15	
		15 часов в месяц	20	
3.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения, обустройству зон отдыха, уходу за животными в живом уголке	2 часа в месяц	5	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
		5 часов в месяц	10	
		10 часов в месяц	15	
		15 часов в месяц	20	
4.	Проведение генеральных уборок	2 часа в месяц	5	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
		5 часов в месяц	10	
		10 часов в месяц	15	
		15 часов в месяц	20	
5.	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	20	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
6.	оценка качества предоставляемых услуг со стороны родителей обучающихся (по результатам анкетирования)	-наличие положительных отзывов	20	четвертная
		-отсутствие жалоб, замечаний	10	
		-наличие жалоб, замечаний	0	
7.	Участие в подготовке и проведении районных, республиканских и школьных мероприятиях (с обучающимися и педагогами)	2 часа в месяц	5	месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
		5 часов в месяц	10	
		10 часов в месяц	15	
		15 часов в месяц	20	
8.	Выполнение срочной внеплановой работы	По результатам подведения итогов руководителем: -выполнение работ с соблюдением сроков	20	четвертная

		-выполнение работ с нарушением сроков	0	
9.	Выполнение денежных норм питания (по данным бухгалтерского учета)	Соответствие фактической стоимости питания обучающихся за месяц установленной постановлением главы района	20	месячная
10.	Выполнение контрольных показателей школьной библиотеки	на 100% от 90 до 100% менее 90%	20 10 5	четвертная
11.	Систематизация и ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Отсутствие замечаний надзорных органов	20	годовая
12.	Распространение профессиональных достижений	на федеральном уровне на региональном уровне на муниципальном уровне	20 10 5	квартальная, полугодовая. годовая

Показатели премиальных выплат

Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей,
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний про документации;
- выполнение учебного плана и программы;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых школой;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений
- личное участие в конкурсах;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- работу с родителями;
- организацию горячего питания школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.
- высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение

компьютерных технологий, технических средств обучения

- активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- качественное исполнение функций классного руководителя
- своевременное и качественное планирование образовательного процесса
- качество знаний, навыков, умений учащихся (по итогам контроля во всех его формах)
- качество диагностической, аналитической функций педагога (по аналитическим справкам)
- результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах
- работу с учащимися, имеющими диагноз «Общее недоразвитие речи» (для логопедов)
- организацию и проведение текущего ремонта школы;
- участие в реализации комплексного проекта модернизации образования⁴
- за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися
- за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися
- за организацию и проведение летней трудовой практики
- за руководство аттестационной комиссией;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися;
- за повышение квалификации через участие в работе внебюджетных семинаров, курсов и т.д.

Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно- инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно- гигиенического порядка в школе.

Заместители директора кроме общих оснований, премируются за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
- организацию предпрофильного и профильного обучения
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении

школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
- качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации
- качественную подготовку школы к новому учебному году
- подготовку и создание условий к новому учебному году
- подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании
- организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов
- организацию и проведение хозяйственной деятельности школы и материально-технического обеспечения
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы (зам. по АХЧ, завхоз)
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (зам.по АХЧ, завхоз)
- организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования.