

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГОУ РК ФМЛИ

Протокол №6
28.11.2019 г.

_____ Н.М. Шутова
« _____ » _____ 2019 г.

Положение
об оплате труда работников
государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми
«Физико-математический лицей-интернат»
01.01.2020.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях заинтересованности работников государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Физико-математический лицей-интернат» (далее ГОУ РК ФМЛИ) в повышении качества работы, развития инициативы, творчества, активности, заинтересованности в результатах своей работы и в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми»;
 - Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 г. N 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".
- 1.2. Положение об оплате труда работников ГОУ РК ФМЛИ включает в себя:
- основные условия оплаты труда работников ГОУ РК ФМЛИ;
 - должностные оклады работников;
 - размеры повышения должностных окладов работников;
 - выплаты компенсационного характера работникам;
 - выплаты стимулирующего характера работникам;
 - условия выплаты материальной помощи работникам;
 - порядок регулирования уровня заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера;
 - порядок формирования планового фонда оплаты труда ГОУ РК ФМЛИ.
- 1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению с рассмотрением на общем собрании трудового коллектива ГОУ РК ФМЛИ.
- 1.4. Положение распространяется на всех работников ГОУ РК ФМЛИ, независимо от источника осуществления оплаты труда. При приеме на работу до заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен с Положением под подпись.

2. Основные условия оплаты труда работников ГОУ РК ФМЛИ

- 2.1. Одним из локальных нормативных актов, который содержит нормы об оплате труда работников, является штатное расписание и тарификационный список. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором и включают в себя все

- должности работников в соответствии с уставными целями. Тарификация учителей и педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год.
- 2.2. Днями выплаты заработной платы являются 25 число за 1 половину месяца, 10 число месяца следующего за отработанным - за 2 половину месяца. Заработная плата за 2 половину декабря текущего года при наличии средств может быть выплачена до 31 декабря. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
 - 2.3. 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.
 - 2.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
 - 2.5. К заработной плате Работника начисляется и выплачивается районный коэффициент в размере 20%, а также процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».
 - 2.6. Заработная плата работников устанавливается в размере не менее МРОТ, установленного Федеральным законом №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», после чего к ней начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
 - 2.7. Для работников со сменным режимом работы (воспитатель, младший воспитатель) вводится суммированный учет рабочего времени (годовой учетный период).
 - 2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
 - 2.9. Общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени. Превышение половины месячной нормы может быть разрешено приказом директора лицея-интерната в связи с производственной необходимостью (количество часов на соответствующий учебный предмет в классе или параллели).
 - 2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников лицея-интерната применяется при оплате:
 - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
 - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - за часы работы, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.Размер оплаты за 1 час 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).
 - 2.11. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

2.12. При невыполнении объема установленной учебной нагрузки по независящим от педагогического работника причинам уменьшение заработной платы не производится.

2.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3. Должностные оклады работников

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

№	Наименование должности	Должностной оклад
1.	Заместители директора	14966
2.	Главный бухгалтер	14966

3.2. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"

№	Наименование должности	Должностной оклад
1.	Фельдшер	10218
2.	Медицинская сестра	9956

3.3. Должностные оклады остальных работников устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

№	Наименование должности	Должностной оклад, 1,0 ставки
1.	Заведующий структурным подразделением по работе с одаренными детьми	10250
Педагогический персонал		
2.	Учитель Педагог-библиотекарь Старший воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	9852
3.	Воспитатель Методист Педагог-психолог	9642
4.	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог	9432
5.	Инструктор по физической культуре	9223
Учебно-вспомогательный персонал		
6.	Младший воспитатель	8395
7.	Диспетчер образовательного учреждения	8720
8.	Заведующий хозяйством	7934
9.	Комендант	7562
10.	Бухгалтер	
	Бухгалтер II категории	9045
	Бухгалтер I категории	9265

	Ведущий бухгалтер	9563
11.	Ведущий менеджер по персоналу	9563
12.	Техник-программист	7787
	Техник-программист II категории	
	Техник-программист I категории	
	Ведущий техник-программист	
13.	Делопроизводитель	7562
14.	Лаборант	7787
Младший обслуживающий персонал		
15.	Водитель автомобиля	7860
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7709
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7860
18.	Слесарь-сантехник	7860
19.	Вахтер	7415
20.	Уборщик служебных помещений	7415
21.	Дворник	7415

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются директором лицея-интерната. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему Положению об аттестации непедагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и 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.

4. Размеры повышения должностных окладов работников

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов работников ГОУ РК ФМЛИ	Размер повышения, в процентах
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории	20
		40
2.	Медицинским работникам за наличие: второй квалификационной категории	5
		10
		20
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю лицея-интерната или педагогической деятельности	5

- 4.1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.
- 4.2. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

- 4.3. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.

5. Выплаты компенсационного характера работникам

Выплатами компенсационного характера являются:

- 5.1. **Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**
- 5.1.1. Доплаты работникам за работу в ночное время устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35 процентов к должностному окладу (статья 154 ТК РФ);
- 5.1.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 5.1.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ) оплачивается не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.1.4. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливаются к должностному окладу в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Размер доплат в процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам за классное руководство	от 10 до 30
2.	Учителям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки):	до 15 <small>(доплата не производится на часы элективных курсов: Иностранный язык (грамматика), Второй изучаемый язык, Дополнительные главы по предметам, олимпиадные задачи и задания по предметам, Практикум по праву, индивидуальные консультации, Основы проектной деятельности)</small>
	- литература, русский язык, коми язык	15
	- математика	13
	- физика, химия, английский язык, биология, география	10
	- информатика, история, обществознание, ОБЖ, экология	8
	- французский, немецкий языки	5
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	10
4.	За руководство методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
5.	Водителям за техническое обслуживание автотранспортных средств	30

5.1.5. Доплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

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

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

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

5.2. **Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3. **Доплаты молодым специалистам**

5.3.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в ГОУ РК ФМЛИ, устанавливается **доплата в размере 25% к должностному окладу** (молодым специалистам, выполняющим педагогическую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки).

5.3.2. Молодыми специалистами для назначения доплаты являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в ГОУ РК ФМЛИ на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.3.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в п.5.3.4., 5.3.5.

5.3.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в п.5.3.5.

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

5.3.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и

продолжившим работу в Организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.3.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 5.3.2., 5.3.4, 5.3.5, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5.3.8. **Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена**

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется **в размере 350 рублей за 1 день с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**, установленном постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 года № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

Персональный состав педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА, ежегодно утверждается приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, **сохраняется средний заработок по основному месту работы.**

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Право на установление выплат стимулирующего характера имеет каждый работник ГОУ РК ФМЛИ, как штатный сотрудник, так и работающий по совместительству.

6.2. Для определения размера выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам в ГОУ РК ФМЛИ создается постоянно действующий совещательный орган - «Комиссия по определению выплат стимулирующего характера работникам».

6.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в ГОУ РК ФМЛИ на месяц, квартал, год в пределах фонда оплаты труда как в процентном отношении к установленному должностному окладу, так и в суммовом выражении (абсолютная величина с учетом районного коэффициента и северной надбавки).

6.4. Выплаты стимулирующего характера директору ГОУ РК ФМЛИ устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности.

6.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных Работников (невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ, нарушения сроков выполнения или сдачи работ, присутствие жалоб со стороны третьих лиц, совершения нарушений трудовой дисциплины), на основании служебной записки о допущенном нарушении такие Работники могут быть частично или полностью лишены выплат стимулирующего характера. Снятие стимулирующих выплат осуществляется по приказу директора и по согласованию с профсоюзной организацией. Лишение выплат полностью или частично производится с периода, в котором имело место нарушение до устранения замечания.

6.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от лица-интерната причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии и по согласованию с профсоюзной организацией.

6.7. Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

6.8. Выплатами стимулирующего характера являются:
 надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
 надбавки за качество выполняемых работ;
 надбавки за выслугу лет;
 премиальные выплаты по итогам работы.

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

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий структурным подразделением	до 180
2.	Другие работники	до 150

6.10. Надбавки за интенсивность и высокие результаты труда в ГОУ РК ФМЛИ устанавливаются по следующим основаниям:

Педагогические работники:

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.10.1.	Активное участие в культурно-массовых мероприятиях, проводимых в лицее-интернате, их организация	6.10.1.1. Участие в мероприятии	до 50%	за фактически проделанную работу
		6.10.1.2. Организация и проведение мероприятия	до 100%	
6.10.2.	За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, экспертных комиссиях, творческих группах)	6.10.2.1. Участник	до 30%	за фактически проделанную работу
		6.10.2.2. Организатор	до 60%	
6.10.3.	Выполнение непредвиденных и срочных заданий, особо важной работы	Зависит от интенсивности и результата работы	до 120%	за фактически проделанную работу
6.10.4.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	6.10.4.1. Разработка программ, проектов	до 20%	за фактически проделанную работу
		6.10.4.2. Реализация программ, проектов	до 30%	
		6.10.4.3. Работа в условиях эксперимента	до 40%	
6.10.6.	Участие в работе лицейских комиссий	6.10.6.1. Члены комиссии	до 25%	по итогам учебного года
		6.10.6.2. Секретарь комиссии	до 30%	ежемесячно
6.10.7.	Наставничество молодого специалиста и сопровождение вновь принятого на работу сотрудника		до 20%	ежемесячно
6.10.9.	Подготовка учащихся к участию в предметных олимпиадах, культурных, спортивных конкурсах и	6.10.9.1 Муниципальный уровень	до 20%	ежемесячно, по итогам подготовки
		6.10.9.2 Республиканский уровень	до 30%	

	соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности	6.10.9.3 .Российский уровень	до 50%	
6.10.10	Подготовка учащихся к экзаменам и участие работников в проведении экзаменов	6.10.10.1.Пробное, итоговое сочинение, собеседования, вступительные экзамены в лицей	до 20%	по итогам подготовки и участия
		6.10.10.2.Промежуточная аттестация	до 20%	
		6.10.10.3.Участие в проведении государственной (итоговой) аттестация	до 20%	
6.10.11	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам: математика, физика, химия, биология Приказ №259-п	надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки математика 7а, 8а,8б, 9а, 9б, 10а, 10б, 11а, 11б физика 10а, 10б, 11а, 11б химия, биология 10в, 11в	10% на часы углубленной подготовки	ежемесячно
6.10.12	Реализация программ по общеобразовательным предметам в условиях ОО обеспечивающей дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам	Математика, физика 10в, 11в Химия, биология 8а, 8б, 9а, 9б, 10а, 10б, 11а, 11б Русский, литература, биология, география, информатика, история, обществознание, астрономия, экология, иностранный язык надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	8% на объем учебной нагрузки	ежемесячно
6.10.13	Учителю коми языка (государственного) Приказ №259-п	надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	5%	
6.10.14	Сопровождение учащихся в места осуществления образовательной деятельности	надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки	до 8% на объем учебной нагрузки	ежемесячно
6.10.16	За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей		до 100%	ежемесячно за проделанную работу

Административно-управленческий персонал, старший воспитатель:

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.10.1.	Активное участие в культурно-массовых мероприятиях, проводимых в лицее-интернате, их организация	6.10.1.1. Участие в мероприятии	до 50%	за фактически проделанную работу
		6.10.1.2. Организация и проведение мероприятия	до 100%	
6.10.2.		6.10.2.1. Участник	до 30%	

	За активное участие и проведение конференций, семинаров, работа в экспертных комиссиях, творческих группах	6.10.2.2. Организатор	до 60%	за фактически проделанную работу
6.10.3.	Выполнение непредвиденных и срочных заданий, особо важной работы	Зависит от интенсивности и результата работы	до 120%	за фактически проделанную работу
6.10.4.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, в управлении лицея-интерната	6.10.4.1. Разработка локальных актов, программ, проектов	до 20%	за фактически проделанную работу
		6.10.4.2. Реализация программ, проектов	до 30%	
		6.10.4.3. Работа в условиях эксперимента	до 40%	
6.10.5.	Освоение и применение новых форм, методов, разработок и технологий в трудовой деятельности	6.10.5.1. Участие в освоении	до 40%	за фактически проделанную работу
		6.10.5.2. Применение в работе	до 60%	
6.10.6.	Участие в работе лицейских комиссий	6.10.6.1. Члены комиссии	до 25%	по итогам учебного года
		6.10.6.2. Секретарь комиссии	до 30%	ежемесячно
6.10.7.	Наставничество молодого специалиста и сопровождение вновь принятого на работу сотрудника		до 20%	ежемесячно
6.10.8.	Координация работы лицея-интерната и общественных органов, участвующих в управлении учреждением	6.10.8.1. Частичная организация работы	до 10%	ежемесячно
		6.10.8.2. Систематическая организация работы	до 30%	
6.10.10	Организация и проведение экзаменов	6.10.10.1. Пробное, итоговое сочинение, собеседования, вступительные экзамены в лицей	до 10%	ежемесячно, по итогам подготовки и участия
		6.10.10.2. Промежуточная аттестация	до 10%	
		6.10.10.3. Государственная (итоговая) аттестация	до 20%	
6.10.15	За увеличение объема работы по сопровождению внебюджетной деятельности		до 100% из средств внебюджета	ежемесячно
6.10.16	За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей		до 100%	ежемесячно за проделанную работу

Учебно-вспомогательный персонал:

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.10.1.	Активное участие в культурно-массовых мероприятиях, проводимых в лицее-интернате, их организация	6.10.1.1. Участие в мероприятии	до 50%	за фактически проделанную работу
		6.10.1.2. Организация и проведение мероприятия	до 100%	

6.10.3.	Выполнение непредвиденных и срочных заданий, особо важной работы	Зависит от интенсивности и результата работы	до 120%	за фактически проделанную работу
6.10.4.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности, в управлении лицея-интерната	6.10.4.1. Разработка локальных актов	до 20%	за фактически проделанную работу
		6.10.4.2. Реализация программ, проектов	до 30%	
6.10.5.	Освоение и применение новых форм, методов, разработок и технологий в трудовой деятельности	6.10.5.1. Участие в освоении	до 40%	за фактически проделанную работу
		6.10.5.2. Применение в работе	до 60%	
6.10.6.	Участие в работе лицейских комиссий	6.10.6.1. Члены комиссии	до 25%	по итогам учебного года
		6.10.6.2. Секретарь комиссии	до 30%	ежемесячно
6.10.7.	Наставничество молодого специалиста и сопровождение вновь принятого на работу сотрудника		до 20%	ежемесячно
6.10.15	За увеличение объема работы по сопровождению внебюджетной деятельности		до 100% из средств внебюджета	ежемесячно
6.10.16	За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей		до 100%	ежемесячно за проделанную работу

Младший обслуживающий персонал:

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.10.1.	Активное участие в культурно-массовых мероприятиях, проводимых в лицее-интернате	6.10.1.1. Участие в мероприятии	до 50%	за фактически проделанную работу
		6.10.1.2. Организация и проведение мероприятия	до 100%	
6.10.3.	Выполнение непредвиденных и срочных заданий, особо важной работы	Зависит от интенсивности и результата работы	до 120%	за фактически проделанную работу
6.10.16	За дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей		до 100%	ежемесячно за проделанную работу

6.11. В целях доведения заработной платы до уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ) ежемесячно устанавливается суммовая доплата.

6.12. **Надбавки за качество выполняемых работ** могут устанавливаться работникам в размере до 200% к должностному окладу по следующим основаниям:

Педагогический персонал:

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.12.1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (при условии соответствия ведомственных наград профилю ГОУ РК ФМЛИ) Приказ №259-п	Почетный работник общего образования, Почетная грамота МО РФ	5%	ежемесячно

6.12.2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания Приказ №259-п	«Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник Республики Коми»	5%	ежемесячно	
6.12.3.	Обобщение и распространение профессионального опыта:	<u>Открытые уроки, мастер-классы, выступления:</u> 6.12.3.1. Муниципальный уровень 6.12.3.2. Республиканский уровень 6.12.3.3. Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	за фактически проделанную работу	
		<u>Публикации в печатных изданиях, СМИ:</u> 6.12.3.4. Муниципальный уровень 6.12.3.5. Республиканский уровень 6.12.3.6. Российский уровень	до 20% до 30% до 40%		
6.12.4.	Результативность участия сотрудников в методической, научно-исследовательской работе, в профессиональных конкурсах	6.12.4.1. Муниципальный уровень 6.12.4.2. Республиканский уровень 6.12.4.3. Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	за фактически проделанную работу	
6.12.5.	Результативность учащихся в аттестации	6.12.5.1. Учителям за подготовку выпускников, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов (при наличии в классе не менее одного указанного результата) Приказ №259-п	1000 руб. с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях за каждый класс учителя	единовременно до 1 декабря текущего года	
		6.12.5.2. За каждого выпускника, получивших 100 баллов	1000 руб.	ежемесячно с 01.09 по 31.05 по итогам прошедшего учебного года	
		6.12.5.3. За подготовку выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса	до 2000 руб. за каждый класс	ежемесячно с 01.10. по 31.05. по итогам прошедшего учебного года	
		6.12.5.4. За высокие результаты государственной (итоговой) аттестации			ежемесячно с 01.10. по 31.05. по итогам прошедшего учебного года
		ЕГЭ за высокий результат от 80 до 100 баллов	до 150 руб. за лученика		
		ЕГЭ За кол-во сдававших учеников от класса: до 30% 30-60% 60-100%	250 руб. 500 руб. 1000 руб.		
		ОГЭ За кол-во сдававших учеников от класса: 30-70% 70-100%	500 руб. 1000 руб.		
		ОГЭ за высокий результат 70% сдавших на «5» от класса	500 руб.		

6.12.6.	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, культурных, спортивных, технических конкурсах и соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности	<u>Всероссийская олимпиада школьников:</u> 6.12.6.1. Призер Республиканского этапа 6.12.6.2. Победитель Республиканского этапа, призер Всероссийского этапа 6.12.6.3. Победитель Всероссийского этапа Приказ №259-п	За каждого призера и победителя 3000 руб. 5000 руб. 7000 руб.	единовременно до 1 декабря текущего года с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях
		<u>Всероссийская олимпиада школьников:</u> 6.12.6.4. Призер Республиканского этапа 6.12.6.5. Победитель Республиканского этапа, участник Всероссийского этапа 6.12.6.6. Призер Всероссийского этапа 6.12.6.7. Победитель Всероссийского этапа	За каждого призера и победителя 3000 руб. 5000 руб. 6000 руб. 7000 руб.	ежемесячно с 01.10. по 31.05. по итогам прошедшего учебного года
		<u>Научно-практические конференции:</u> 6.12.6. 8. Муниципальный уровень 6.12.6.9. Республиканский уровень 6.12.6.10.Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	
		<u>Творческие конкурсы, спортивные мероприятия:</u> 6.12.6.11. Муниципальный уровень 6.12.6.12.Республиканский уровень 6.12.6.13.Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	
		6.12.7.1. Умение хорошо организовывать трудовой процесс, планирование работы 6.12.7.2. Умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы	50% 70%	
6.12.13	Результаты работы по итогам независимой оценки качества образования		до 50%	по итогам оценки

Административно-управленческий персонал, старший воспитатель

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.12.1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (при условии соответствия ведомственных наград профилю ГОУ РК ФМЛИ) Приказ №259-п	Почетный работник общего образования, Почетная грамота МО РФ	5%	ежемесячно
6.12.2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания Приказ №259-п	«Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник Республики Коми»	5%	ежемесячно

6.12.3.	Обобщение и распространение профессионального опыта:	Мастер-классы, выступления: 6.12.3.1.Муниципальный уровень 6.12.3.2.Республиканский уровень 6.12.3.3.Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	за фактически проделанную работу
		Публикации в печатных изданиях, СМИ: 6.12.3.4.Муниципальный уровень 6.12.3.5.Республиканский уровень 6.12.3.6.Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	
6.12.4.	Результативность участия сотрудников в методической, научно-исследовательской работе, в профессиональных конкурсах	6.12.4.1.Муниципальный уровень 6.12.4.2. Республиканский уровень 6.12.4.3.Российский уровень	до 20% до 30% до 40%	за фактически проделанную работу
6.12.7.	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей	6.12.7.1. Умение хорошо организовывать трудовой процесс, планирование работы	70%	ежемесячно
		6.12.7.2. Умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы	100%	
6.12.8.	Ведение установленной документации	6.12.8.1.Отсутствие замечаний, предписаний, конфликтных ситуаций	20%	ежемесячно
		6.12.8.2.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 50%	по результатам проверки контролирующих органов
6.12.9.	Соблюдение сроков исполнения поручений и предоставления отчетной документации	6.12.9.1 Выполнение заданий в срок, нет случаев нарушений	30%	ежемесячно
		6.12.9.2. Выполнение заданий в срок или досрочно, с выполнением дополнительной работы	40%	

Учебно-вспомогательный персонал

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.12.1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (при условии соответствия ведомственных наград профилю ГОУ РК ФМЛИ) Приказ №259-п	Почетный работник общего образования, Почетная грамота МО РФ	5%	ежемесячно
6.12.7.	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей	6.12.7.1. Умение хорошо организовывать трудовой процесс, планирование работы	50%	ежемесячно
		6.12.7.2. Умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы	70%	

6.12.8.	Ведение установленной документации	6.12.8.1.Отсутствие замечаний, предписаний, конфликтных ситуаций	20%	ежемесячно
		6.12.8.2.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 50%	по результатам проверки контролирующих органов
6.12.9.	Соблюдение сроков исполнения поручений и предоставления отчетной документации	6.12.9.1 Выполнение заданий в срок, нет случаев нарушений	30%	ежемесячно
		6.12.9.2. Выполнение заданий в срок или досрочно, с выполнением дополнительной работы	40%	
6.12.10.	Образцовое содержание и сохранность вверенного имущества	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
6.12.11.	Техническое обеспечение учебного процесса, обслуживание техники	6.12.11.1.Качественное, своевременное обеспечение учебного процесса, выполнение заявок, безаварийная работа систем жизнеобеспечения лица-интерната	40%	ежемесячно
		6.12.11.2.Оперативное устранение неисправностей и повреждений	до 50%	за фактически проделанную работу

Младший обслуживающий персонал

№ пункта	Основание	Критерии	Процент от оклада	Периодичность выплаты
6.12.7.	Организованность и ответственность работника при исполнении своих должностных обязанностей	6.12.7.1. Умение хорошо организовывать трудовой процесс, планирование работы	20%	ежемесячно
		6.12.7.2. Умение создавать четкий порядок в работе и рационально использовать рабочее время, планировать работу, оперативно решать намеченные и экстренно возникшие вопросы	40%	
6.12.10.	Образцовое содержание закрепленных помещений, территории, сохранность вверенного имущества	Отсутствие замечаний	20%	ежемесячно
6.12.11.	Техническое обеспечение учебного процесса, обслуживание техники, оснащение, монтаж, ремонт оборудования, здания	6.12.11.1.Качественное, своевременное обеспечение учебного процесса, выполнение заявок, безаварийная работа систем жизнеобеспечения лица-интерната	40%	ежемесячно
		6.12.11.2.Оперативное устранение неисправностей и повреждений	до 50%	за фактически проделанную работу
6.12.12.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы Приказ №259-п		до 30%	ежемесячно

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

образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем в следующих размерах:

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

6.14. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим соответствующую доплату.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

6.16. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.17. Работникам ГОУ РК ФМЛИ, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

6.18. 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.

6.19. **Премияльные выплаты** в ГОУ РК ФМЛИ за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда и нераспределенной прибыли. Источником выплат премий являются субсидия на выполнение государственного (муниципального) задания и средства от приносящей доход деятельности.

6.20. Премироваться сотрудники ГОУ РК ФМЛИ могут ежемесячно, ежеквартально или по итогам календарного, учебного года по следующим основаниям:

№ п/п	Основание	Размер премии
1.	За высокие достижения по итогам года, полугодия, квартала, месяца	В суммовом выражении до 3 должностных окладов с учетом районного коэффициента и северной надбавки

2.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	В суммовом выражении до 3 должностных окладов с учетом районного коэффициента и северной надбавки
3.	За работу по организации приема учащихся	В суммовом выражении до 3 должностных окладов с учетом районного коэффициента и северной надбавки
4.	Подготовка учреждения к учебному году	В суммовом выражении до 2 должностных окладов с учетом районного коэффициента и северной надбавки
5.	Организация платных образовательных услуг	Из средств внебюджета в суммовом выражении до 3 должностных окладов с учетом районного коэффициента и северной надбавки

7. Условия выплаты материальной помощи работникам

- 7.1. Всем работникам ГОУ РК ФМЛИ предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь является выплатой социального характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников.
- 7.2. Материальная помощь выплачивается из средств от приносящей доход деятельности в суммовом выражении без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей лица-интерната в связи:
- со смертью члена семьи работника (матери, отца, детей, жены, мужа) – до 3 тысяч рублей;
 - при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, дорогостоящее лечение и др.), требующих значительных затрат денежных средств – до 5 тысяч рублей;
 - с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) - до 3 тысяч рублей;
 - с рождением ребенка - до 3 тысяч рублей;
 - с бракосочетанием - до 3 тысяч рублей;
 - при увольнении в связи с выходом на пенсию (при наличии стажа работы в лицее-интернате более 5 лет) – до 3 тысяч рублей.
- В исключительных случаях и при наличии денежных средств может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем установленные пределы, но не более двух должностных окладов.
- 7.3. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение (например, свидетельство о рождении ребенка или смерти близкого родственника).

8. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера

- 8.1. Заместителям директора, главному бухгалтеру ГОУ РК ФМЛИ устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения ГОУ РК ФМЛИ и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава ГОУ РК ФМЛИ (без

учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников ГОУ РК ФМЛИ в следующих размерах (приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми №15-п от 20.01.2017 года):

Среднесписочная численность работников (чел.)	Коэффициент кратности	
	для директора	для заместителей директора, главного бухгалтера
От 51 до 100 (включительно)	4,5	4,0

- 8.2. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей директора, главного бухгалтера ГОУ РК ФМЛИ.
- 8.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников ГОУ РК ФМЛИ, а также заместителей директора, главного бухгалтера, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады заработной платы с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения ГОУ РК ФМЛИ.
- 8.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру ФМЛИ устанавливаются приказом директора с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 8.1. настоящего Порядка.
- 8.5. Директор осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера ГОУ РК ФМЛИ к среднемесячной заработной плате работников ГОУ РК ФМЛИ, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 8.1. настоящего Порядка.

9. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

- 9.1. Плановый фонд оплаты труда работников включает:
 - фонд должностных окладов с учетом повышений должностных окладов;
 - фонд выплат компенсационного характера;
 - фонд выплат стимулирующего характера.Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 9.2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, с учетом повышений должностных окладов и выплат компенсационного характера.
- 9.3. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам лица-интерната.
- 9.4. Выплаты стимулирующего характера работникам лица-интерната, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат по итогам работы).