

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2 имени А.А. Стенина»
г. Печора

Принято на общем собрании работников
протокол № 2 от 28 марта 2024г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ СОШ № 2
_____О.М. Романица
Приказом от 28.03.2024г. №121 /1
Вступает в силу с 01.04.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда»

2024
г. Печора

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Законом РК от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 19.07.2022 г №425-п «О внесении изменения в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».
- Постановление администрации муниципального района «Печора» №1250 от 10.07.2023 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018г. №724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»»;
- Постановление администрации муниципального района «Печора» № 1458 от 17.08.2023 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018г. №724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»»;
- Постановление администрации МР «Печора» от 03.10.2022 г. № 1903 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018г. №724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»»;
- Постановление администрации МР «Печора» от 20.03.2024 г. № 384 «О внесении изменений в Постановление администрации муниципального района «Печора» от 26.06.2018г. №724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора»»;
- Иными нормативными актами администрации муниципального района «Печора», содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №2 имени А.А.Стенина» г.Печора (далее именуемая «Организация») трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя образовательной Организации или Работника, исполняющего его обязанности.

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

Система оплаты труда работников организации устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

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

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

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации за счёт:
- субвенций, выделенных из бюджета Республики Коми;
- средств местного бюджета МО МР «Печора»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Организации, их повышений;

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работника Организации (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с изменениями в отраслевую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и ежемесячных доплат учителям Организации, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования по обязательным предметам), выплачиваемой до внесения изменений в отраслевую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В целях установления индикативных значений показателей средней заработной платы Работников Организации, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», при повышении в Организации должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) указанных категорий Работников Организации производится повышение среднего заработка во всех случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата Работника Организации, полностью отработавшего на этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата Работника Организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным Работником полностью отработана на этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда Работников Организации осуществляется за счет фонда оплаты труда Организации.

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

Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с Работником в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утвержденными директором Организации.

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

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

1.14. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием Работников Организации осуществляет директор Организации.

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

1.16. Положение распространяется на всех Работников организации, независимо от источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников организации.

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

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

- фонд выплат компенсационного характера;

- фонд выплат стимулирующего характера.

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

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D_1 - доплаты работникам Организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

D_3 - доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника Организации;

D_4 - доплаты молодым специалистам Организации;

D_5 - компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

D_1, D_2, D_4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчёт D_3 производится следующим образом:

$$D_3 = (\text{ФОТ}_{\text{до}} + D_1 + D_2) \cdot \Sigma P_{\text{до}}, \text{ где}$$

$\Sigma P_{\text{до}}$ – размер доплат (в процентах), не входящих в прямые должностные обязанности работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в Приложении №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ не входящих в прямые должностные обязанности» настоящего Положения и Постановления администрации муниципального района «Печора» №724 от 26.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке.

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

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

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

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

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

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счёт образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе и экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов (ставок

заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств выделенных на оплату труда Организации.

ФОТ_{пв} – сумма ежемесячных доплат по итогам прошедшего учебного года на период следующего учебного года исходя из фактической потребности (Приложение № 4 настоящего положения)

2.2. Основные условия оплаты труда работников Организации.

2.2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) (далее – должностные

Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

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

2.3.1. Должностные оклады руководящих работников Организации определяются в соответствии с Приложением № 1 к Постановлению администрации МР "Печора" от 21 сентября 2018 г. N 1081 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования муниципального района «Печора»;

При определении должностного оклада руководящих работников Организации учитывается численность учащихся (Приложение № 2 «Перечень должностей руководящих работников и размеры должностных окладов» настоящего положения).

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

2.3.2. К должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, присвоенной по результатам аттестации. (Приложение №2 «Размеры повышения должностных окладов работников организации»).

Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, распространяется на должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

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

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

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

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

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

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

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций, утвержденным Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 26 июня 2018 г. № 724 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Печора» с изменениями и дополнениями, вносимыми в него в установленном порядке, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

- 3) доплаты молодым специалистам Организаций;
- 4) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;
- 5) компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- 6) выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.
- 7) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

2.5.2.1. Доплаты Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определённом законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 % от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

2.5.2.2. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности устанавливаются руководителем в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) в зависимости от объёма работы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с Приложением №3 «Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности»

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

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

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

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

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

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

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

2.5.4. Доплаты молодым специалистам.

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 Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

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

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

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

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

2.5.4.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.5.4.3 и 2.5.4.4 настоящего раздела.

2.5.4.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 2.5.4.3 настоящего раздела.

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

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

2.5.4.5. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 2.5.4.2, 2.5.4.3, 2.5.4.4, 2.5.4.5 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

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

Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке установленных постановлением 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».

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

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты.

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.

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

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора) Организации	до 180
3.	Другие работники	до 150

Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты определяются в соответствии с Приложением №4 «Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты».

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

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

2.6.2.1. Учителям Организации, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Организацией и фиксируется в установленном порядке:

№ п/п	Условие, выполнение которого обязательно для получения единовременной выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену	Размер выплаты, руб.
1.	Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного результата от 80 до 100 баллов)	3000 рублей за каждый класс
2.	Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми	4000 рублей за каждый класс

	выпускниками класса учителя текущего года обучения (при наличии в классе двух результатов от 80 до 100 баллов)	
3.	Подготовка выпускников к Единому государственному экзамену по обязательным предметам при условии сдачи экзамена всеми выпускниками класса учителя текущего года обучения (при наличии в классе трех и более результатов от 80 до 100 баллов)	5000 рублей за каждый класс

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

2.6.2.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников устанавливаются учителям организации:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, а также призеров Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке Приказом руководителя Организации.

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

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

2.6.3. Единовременные выплаты, указанные в п. 2.6.5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников.

2.6.4 Доплаты работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям должны быть прописаны в Протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда.

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

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

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

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.4 раздела 2.5 настоящего Положения.

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

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

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

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

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

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

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

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

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

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

2.6.6. 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 Организацией самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируются в установленном порядке в Приказе руководителя Организации.

2.6.7. 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, заместителям руководителя и остальным работникам Организации устанавливаются приказом руководителя Организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом Управления образования муниципального района "Печора" с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю организации, определяются приказом Управления образования муниципального района "Печора".

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

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

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

3. Сроки расчёта при увольнении.

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

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

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

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

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

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

4.2. Руководитель Организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, 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 организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада.

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

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск. При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

5. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя Организации

5.1. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается трудовым договором с руководителем Организации, заключаемым с Управлением образования МР «Печора» (учредителем), с учетом

размеров повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МР «Печора», указанных в приложении 2 настоящего Положения.

5.2. «Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя Организации на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования МР «Печора» в порядке, установленном Управлением образования МР «Печора».

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации устанавливаются на основании п.2.5. и приложения 3 настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом Управления образования МР «Печора» в соответствии с приложением 2 к Постановлению администрации МР «Печора» от 21.09.2018 № 1081.

5.5. Руководителю, заместителям руководителя Организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Организации и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников организации в размерах, определенных приказом Управления образования МР «Печора».

5.6. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителя руководителя Организации.

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

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

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются приказом Управления образования МР «Печора» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного Управлением образования МР «Печора».

5.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя Организации с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных Управлением образования МР «Печора».

5.11. Лицам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителя муниципальной образовательной организации муниципального района «Печора», в отношении которых Управление образования МР «Печора» осуществляет функции и полномочия учредителя, на период отсутствия руководителя, установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, по основной должности осуществляется по согласованию с Управлением образования МР «Печора» на основании письменного обращения лица, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя.

5.12. Управление образования МР «Печора» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного Управлением образования МР «Печора»

5.13. Руководитель Организации осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Организации к среднемесячной заработной плате работников Организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного Управлением образования МР «Печора».

6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Организации

6.1. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат

ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности.

7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Организации

7.1. Плановый фонд оплаты труда Организации включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением 2 настоящего положения;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением 3 настоящего положения;

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением 4 настоящего положения;

- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 6.3. настоящего раздела.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в абзаце 6 пункта 2.5 настоящего положения.

7.2. При формировании фонда стимулирующих выплат Организации объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Организациях определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом

повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с п.2.5. настоящего положения.

7.3. Фонд оплаты труда Организации, 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 организации.

Выплаты стимулирующего характера Работникам Организации, выплачиваемые за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в п.2.6. настоящего положения (за исключением премиальных выплат по итогам работы).

За счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, Работникам Организации могут выплачиваться премиальные выплаты и материальная помощь. Размеры и условия её осуществления определяются в локальном нормативном акте Организации.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

Перечень должностей и размеры должностных окладов

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся		
		До 150	От 151 до 250	От 251 и более
1	Руководитель (директор, заведующий)	12 500	13 340	18 780
2	Заместитель руководителя (директора, заведующего)	10 630	11 345	15 960

2. Должности педагогических работников:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1.	Педагог-психолог	11 808
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12 065
3.	Социальный педагог	11 551
4.	Старший вожатый	11 294
5.	Учитель	12 065
6.	Педагог дополнительного образования	11 551
7.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 275
8.	Логопеда	12 065

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Заведующий библиотекой	12 975
2.	Лаборант	8 910
3.	Секретарь	8 655
4.	Инженера -электроника	8 655

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

№ п/п	Наименование профессии	Оклад, рублей
1.	Гардеробщик	8 490
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	В зависимости от разряда: 2 разряд – 8 655 3 разряд – 8 825 4 разряд – 8 995
3.	Сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	8 655

Размеры повышения должностных окладов работников организации

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
3.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников органов высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
4.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10
5.	Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с методической деятельностью, не входящие в должностные обязанности по занимаемой в организации должности	10

Примечание:

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.

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

3. Работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа.

Выплаты компенсационного характера работникам организации за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности

N п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
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), лаборанта кабинета информатики	до 2
6.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами, интернатами при школе (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
8.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
14.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном	до 20

	расписании должности руководителя структурного подразделения)	
15.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
16.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15
17.	Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты

1. Основания для установления работникам Организации надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.1.	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени (доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается на время проведения оздоровительной кампании педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности. Перечень категорий работников, которым может быть установлена доплата к ставкам и должностным окладам за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается приказом руководителя Организации)	до 15
1.2	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьюторов, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 15
1.3	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
1.4	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
1.5	Руководителям и заместителям за организацию работы в Организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
1.6	Учителям и преподавателям коми языка и коми литературы общеобразовательных организаций, (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
1.7	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 за-	до 50

	рабочей платы), тарифным ставкам)	
1.8	Специалистам и работникам образовательных учреждений за организацию питания учащихся (воспитанников)	до 15
1.9	Работа в составе экспертных групп, комиссий, ПМПк (разовые выплаты)	До 10
1.10	Работа в качестве организаторов, сопровождающих, дежурных в период проведения государственной (итоговой) аттестации с учетом количества отработанных дней	До 15 До 10 До 10
1.11	Работа в качестве наставника для молодых специалистов	10
1.12	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждениях образования (в целом на учреждение не более 200% к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы), тарифным ставкам)	от 20 до 70
1.13	За работу по взаимодействию с дошкольными учреждениями, будущими первоклассниками и их родителями	До 8
1.14	Участие в инновационной деятельности: - экспериментальная работа (ШЭП, МЭП, РЭП, ОМП) - освоение новых образовательных технологий в течение учебного года - освоение новых образовательных стандартов (ФГОС) - реализация программ на профильном уровне и углубленного изучения предметов - разработка и внедрение авторских программ - работа в системе электронного дневника и классного журнала - работа с официальным сайтом школы, школьными сайтами и страницами в социальных сетях	До 15 До 15 До 15 До 10 До 20 До 15 До 15
1.15	Публикация статей в методических журналах (разовая выплата)	До 10
1.16	Проведение школьных предметных олимпиад (в период проведения)	До 10
1.17	Проведение школьных предметных недель, декад (в период проведения)	До 10
1.18	Проведение открытых мероприятий по предмету (мастер-классы, фестиваль идей и т.п.) - школьного уровня - муниципального уровня	До 15 До 25
1.19	Проведение заочных олимпиад по предмету (Олимпус, Альбус, КИТ, Кенгуру и т.п.)	До 10
1.20	Подготовка участников олимпиад, конкурсов, проектов, конференций -школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня, международного уровня	До 5 До 10 До 30 До 50

1.21	Организация и проведение диагностических работ по подготовке к государственной (итоговой) аттестации (разовая выплата в зависимости от количества потребителей)	До 10
1.22	Участие в мониторинговых исследованиях федерального и регионального уровней	До 15
1.23	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования за внеурочную деятельность	До 15
1.24	Подготовка участников концертов, конкурсов, социальных и других проектов, конференций, библиотечных уроков и т.п. - школьного уровня - муниципального уровня - республиканского уровня - всероссийского уровня, международного уровня	До 5 До 10 До 15 До 20
1.25	Сложность и напряженность работы педагогического персонала. Сложность и напряженность работы прочего персонала. Сложность и напряженность работы учебно-вспомогательного персонала. Сложность и напряженность работы заместителей директора в отчетный период, в период инвентаризации, государственной итоговой аттестации.	До 100
1.26	Участие в конкурсах профессионального мастерства (на период действия) - очных - заочных	До 20 До 10
1.27	Повышение уровня квалификации посредством самообразования через дистанционные формы обучения по профилю (на период обучения с приложением подтверждающих документов)	До 10
1.28	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии (Выплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 20

Примечания:

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

2. Основания для установления работникам Организации надбавок за качество выполняемых работ

2.1 Руководителю Организации, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.1	Руководителям, награжденным ведомственными наградами. Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения	до 5
2.2	Руководителям за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья)	до 10
2.3	Руководителям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам	до 10
2.4	Руководителям, заместителям руководителя за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
2.5	руководителям муниципальных образовательных организаций за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию	до 10

2.2. Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.1.	Работникам за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5
2.2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
2.3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5
2.4.	Руководителям и педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный	5 <*>

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

	присвоение почетного звания)		
2.7.	Наличие у работника наград министерств и ведомств Российской Федерации (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения)		10
2.8.	Обеспечение 100% успеваемости и высокого качества знаний обучающихся по предмету по результатам отчетного периода (разовая выплата): 1. Начальные классы (не менее 60% качество знаний); 2. Русский язык, математика (не менее 50%); 3. Физика, химия, иностранный язык (не менее 55%); 4. Литература, биология, география, информатика, обществознание, история (не менее 60%); 5. ИЗО, музыка, МХК, ОБЖ, физкультура, технология (не менее 80% и при отсутствии нарушений ТБ)		До 15
2.9.	Обеспечение высокого уровня показателей учебной деятельности по результатам государственной (итоговой) аттестация (выше среднего показателя по МР «Печора»)		До 50
2.10.	Положительная динамика показателей качества знаний обучающихся по результатам отчетного периода (разовая выплата)		До 10
2.11.	Подготовка победителей и призеров всероссийской предметной олимпиады: - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место		50 30 20 80 60 40 100 80 60
2.12.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий (по предмету): - школьного уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место	В очной форме	В заочной форме до 10 до 8 до 5 до 20 до 15 до 10 до 40 до 30 до 20 до 60 до 50 до 40 до 80 до 65 до 50
2.13.	Проведение результативных открытых уроков: - на школьном уровне		До 20

	- на муниципальном уровне	До 50
2.14	Проведение результативных открытых внеклассных мероприятий - на школьном уровне - на муниципальном уровне	До 20 До 50
2.15.	1. Подготовка победителей и призеров конкурсов, проектов, конференций и других мероприятий среди обучающихся по воспитательной работе: - школьного уровня: 1 место 2 место 3 место - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место 2. Подготовка победителей и призеров в спортивных соревнованиях (командных) - муниципального уровня 1 место 2 место 3 место - республиканского уровня 1 место 2 место 3 место - всероссийского уровня 1 место 2 место 3 место За победителей и призеров в личном зачете учащихся в составе команды доплата педагогу составляет половину от указанных процентов	До 20 До 15 До 10 До 40 До 30 До 20 До 60 До 50 До 40 До 80 До 65 До 50 До 40 До 30 До 20 До 60 До 50 До 40 До 80 До 65 До 50
2.16.	Организация и проведение качественного дежурства по школе (по итогам отчетного периода - полугодия)	До 10
2.17.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства - Очно Муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место Республиканский уровень 1 место 2 место 3 место Всероссийский уровень 1 место	До 80 До 60 До 45 До 100 До 80 До 60 До 150

	<p>2 место 3 место</p> <p>- Заочно Республиканский уровень 1 место (или победитель) 2 место (или лауреат) 3 место Всероссийский уровень 1 место (или победитель) 2 место (или лауреат) 3 место</p>	<p>До 130 До 100</p> <p>До 60 До 40 До 30</p> <p>До 80 До 60 До 45</p>
2.18.	<p>1.Эффективная работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении (по итогам отчетного периода – четверть, полугодие, год).</p> <p>2.Позитивная динамика по учащимся, пропускающим учебные занятия без уважительных причин (снижение количества пропусков уроков в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>3.Позитивная динамика в количестве неуспевающих учащихся в классе (снижение количества неуспевающих в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>4. Позитивная динамика по количеству учащихся, состоящих на всех видах учета (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>5. Позитивная динамика в количестве учащихся, совершивших правонарушения и преступления (снижение количества данной категории в сравнении с предыдущим отчетным периодом).</p> <p>6.Положительная динамика вовлеченности учащихся группы риска во внеурочную и социально-значимую деятельность.</p> <p>7. Позитивная динамика в расширении взаимодействия с субъектами профилактики и психолого-педагогическими службами разного уровня.</p>	До 30

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.
<***> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов

3. Премияльные выплаты по итогам работы

N п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)																
3.1.	Высокие достижения в труде и большой личный вклад в реализацию проектов школы	До 50																
3.2.	Улучшение условий труда, техники безопасности	До 25																
3.3.	Привлечение дополнительных источников финансирования уставной деятельности школы в виде грантов	До 30																
3.4.	Распространение передового педагогического опыта (публикация в методических и научных журналах конспектов уроков, методических разработок, авторефератов и т.п. трудов) - муниципальный уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень	<table border="0"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Очно</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">Заочно</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">До 30</td> <td></td> <td style="text-align: center;">до 15</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">До 40</td> <td></td> <td style="text-align: center;">до 20</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">До 50</td> <td></td> <td style="text-align: center;">до 25</td> <td></td> </tr> </table>	Очно		Заочно		До 30		до 15		До 40		до 20		До 50		до 25	
Очно		Заочно																
До 30		до 15																
До 40		до 20																
До 50		до 25																
3.5.	Организация работы по созданию положительного имиджа школы: - подготовка и публикация статей в печатные издания МР «Печора» и РК, интервью; - сотрудничество с телекомпаниями МР «Печора» и РК; - выпуск школьной газеты; - проведение открытых мероприятий с привлечением родителей и муниципальной общественности; - активное участие в подготовке школы к новому учебному году и др.	До 30																