

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Дмитриевская основная общеобразовательная школа»

ПРИКАЗ

от 27 октября 2023 года

№135

д. Алферовская

**Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
МБОУ «Дмитриевская ООШ»**

На основании постановления администрации Устьянского муниципального района от 19 апреля 2021 года № 537, в ред. постановлений от 25 октября 2022 года №1996, от 31 августа 2023 года №1949, от 19 октября 2023 года №2449


ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу приказ №104 от 01.09.2023 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Дмитриевская ООШ»
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Дмитриевская ООШ»
3. Вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «Дмитриевская ООШ»



Н.А. Жигалова

МНЕНИЕ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО
ОРГАНА УЧТЕНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО  / Н.А.ИПАТОВА/
ПРОТОКОЛ №3 ОТ 27.10.2023 ГОДА

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ «Дмитриевская ООШ»
от 27 октября 2023 года №135
 /Н.А.Жигалова/



Положение о системе оплаты труда работников в МБОУ «Дмитриевская ООШ»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в МБОУ «Дмитриевская ООШ» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Примерным положением о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области, утвержденное постановлением администрации Устьянского муниципального района от 19 апреля 2021 года №537, в ред. постановлений от 25 октября 2022 года №1996, от 31 августа 2023 года №1949, от 19 октября 2023 года №2449

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников МБОУ «Дмитриевская ООШ» (далее - образовательные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «Дмитриевская ООШ» устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого образовательного учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Устьянского муниципального округа Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего образовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, за счет средств, выделенных образовательному учреждению из областного и местного бюджетов.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников образовательного учреждения не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников МБОУ «Дмитриевская ООШ» максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на образовательное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

10. В целях настоящего примерного Положения:

к административно-управленческому персоналу МБОУ «Дмитриевская СОШ» относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер;

к вспомогательному персоналу относятся работники образовательного учреждения, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 2 к настоящему Положению: кастелянша, повар);

к основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно - управленческому и вспомогательному

персоналу.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательного учреждения.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

11. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников Управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

13. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников образовательных учреждений. Руководители образовательных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные

сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников образовательного учреждения. В случае издания постановления администрации Устьянского муниципального округа или приказа руководителя образовательного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

14. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательного учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения).

15. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим – пятым настоящего пункта.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), образуют новый оклад.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 17 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

16. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам образовательных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности, приведен в приложении №3 к настоящему примерному Положению.

17. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем

необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением №4 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с установлением педагогическим работникам:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	15

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

19. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

20. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

21. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

5) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными

программами образовательного учреждения осуществляется проверка письменных работ;

б) заведование учебным кабинетом, библиотекой, учебной мастерской, спортивным залом.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители образовательных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в округах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в округах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в округах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников образовательного учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в округах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда образовательного учреждения и установленных соответствующему работнику.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления. Размер выплат работникам, предусмотренных подпунктом 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 22 составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, устанавливаются работнику образовательного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 4-6 пункта 22 настоящего Положения устанавливаются в следующем размере:

подпункт 4 пункта 22 - выполнение педагогическим работником функций классного руководителя - составляет 2 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося;

подпункт 5 пункта 22 - работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-9 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами образовательного учреждения осуществляется проверка письменных работ следующим образом:

- учителям начальных классов – 20%;
- учителям русского языка и литературы– 20%;
- учителям математики – 20%;
- учителям английского языка, истории, географии, биологии– 10%.

подпункт 6 пункта 22 заведование учебным кабинетом, библиотекой,

учебной мастерской, спортивным залом составляет - 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, за все кабинеты, кроме кабинета информатики, спортивного зала и мастерских; - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за кабинет информатики, спортивный зала и мастерские.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику образовательного учреждения на основании приказов руководителя образовательного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

27. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Устьянского муниципального округа (далее - премиальная выплата при награждении);

8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

9) надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций), и иным категориям работников (младший воспитатель, а также категориям работников, предусмотренных разделами 2-5 приложения № 1 к настоящему Положению).

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально

фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей образовательных учреждений об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам образовательного учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим примерным Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с

увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителей образовательных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда работников определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

30. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 29 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, приведенных в приложении №5 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей образовательных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

31. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ

начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательного учреждения.

32. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника образовательного учреждения.

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	5%
от 10 до 15 лет	7%
15 лет и более	8%

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением. Положениями о системе оплаты труда работников может предусматриваться дифференциация конкретных размеров надбавок за стаж непрерывной работы по отдельным категориям работников.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению №6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении №7 к настоящему Положению.

33. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в образовательном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в образовательном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении №8 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда работников определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

34. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Устьянского муниципального округа.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами - 5000 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области – 2000 рублей.

К наградам Устьянского муниципального округа, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся: Почетная грамота районного Собрания депутатов, Почетная грамота главы Устьянского муниципального округа, Почетная грамота Управления образования - 1000 рублей.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премияльной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

35. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 30 процентов оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

36. Размер надбавки за востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

37. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 9 пункта 28 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 28 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-6 и 8 пункта 28 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников образовательных учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений

Устьянского округа или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику образовательного учреждения на основании приказов руководителя образовательного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

38. Выплатами социального характера (социальные выплаты) являются выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда образовательных учреждений.

К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами работникам образовательных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

39. Материальная помощь работникам образовательных учреждений выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Иные выплаты работникам образовательных учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

40. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника образовательного учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

41. Положениями о системе оплаты труда образовательных учреждений

определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с пунктом 45 и порядок ее оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений

42. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им образовательного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

К основному персоналу образовательного учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательного учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного образовательного учреждения приведены в приложениях № 9 и 10 к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя вновь созданного образовательного учреждения определяется органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в отношении подведомственных ему образовательных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля образовательного учреждения и численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных образовательных учреждений органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, об определении его размера. В трудовой договор руководителя образовательного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю должностного оклада.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского округа или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых

договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя образовательного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

43. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего образовательного учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего образовательного учреждения.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего образовательного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего образовательного учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений подлежат изменению в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского округа или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательного учреждения размер этих должностных окладов подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

приказов (распоряжений) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения - в отношении руководителей образовательных учреждений;

приказов руководителей образовательных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей образовательных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

46. Премия за качественное руководство образовательным учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организации являются:

1) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании образовательного учреждения;

2) достижение показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, отражающих:

а) содержание в надлежащем состоянии находящегося у образовательного учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

б) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

в) рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

г) своевременную и правильную оплату труда работников образовательного учреждения;

д) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

е) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов образовательного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам администрации Устьянского муниципального округа, органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

ж) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов администрации Устьянского муниципального округа, органов администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющих функции и полномочия учредителя, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

з) выполнение требований пожарной безопасности;

и) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества администрации Устьянского муниципального округа, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательное учреждение;

к) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения, установленных министерством образования Архангельской области и Управлением образования;

л) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) образовательного учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения;

м) показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг образовательного учреждения, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг образовательного учреждения (в рамках компетенции работника);

н) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на образовательное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, иными нормативными правовыми актами администрации Устьянского муниципального округа, органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Перечни показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, предусмотренных подпунктом 2) настоящего пункта, в отношении руководителей образовательных учреждений определяются приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; в отношении заместителей руководителей образовательных учреждений - приказами руководителей образовательных учреждений.

Показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла определяется на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

Количество баллов за различные показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения определяется в отношении руководителей образовательных учреждений приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных им образовательных учреждений; в отношении заместителей руководителей образовательных организаций - приказами руководителей образовательных учреждений.

Премия за качественное руководство образовательным учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство образовательным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей образовательных учреждений);

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя образовательного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя образовательного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения части премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя образовательного учреждения приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений; в отношении заместителей руководителя образовательного учреждения - приказами руководителя образовательного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются на основании собственной информации и информации,

поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением:

приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений - в отношении руководителей образовательных учреждений;

приказами руководителей образовательных учреждений - в отношении заместителей руководителей образовательных учреждений.

Премии за качественное руководство образовательным учреждением начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство образовательным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство образовательным учреждением).

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных образовательных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих образовательных учреждениях) размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

47. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя образовательного учреждения - приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных

образовательных учреждений;

в отношении заместителя руководителя образовательного учреждения – приказами руководителя образовательного учреждения.

48. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей образовательных учреждений в соответствии с пунктами 32, 33, 34 настоящего Положения.

49. Руководители образовательных учреждений, их заместители имеют право вести учебную (педагогическую) нагрузку. Определение и изменение учебной нагрузки руководителям образовательных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется 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».

Определение учебной нагрузки руководителям образовательных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, устанавливается в объеме не более 9 часов в неделю. Заместителям руководителя – не более 9 часов в неделю, если занятость по основной должности составляет не менее 1,0 ставки. В случае производственной необходимости руководителю образовательного учреждения и заместителю руководителя может быть разрешена учебная нагрузка в объеме 11 часов в неделю.

Учебная нагрузка устанавливается приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений – в отношении руководителей образовательных учреждений по ходатайству руководителя образовательного учреждения; в отношении заместителя руководителя образовательного учреждения – приказами руководителя образовательного учреждения.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам образовательных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

51. Премия за качественное руководство образовательным учреждением начисляется главным бухгалтерам образовательных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей,

предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением является достижение показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательного учреждения;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательного учреждения;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам образовательного учреждения;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам образовательного учреждения;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) образовательного учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением могут быть дополнены приказами руководителей образовательных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные подпунктами 1) - 7) абзаца второго настоящего пункта, определяется приказом руководителя образовательного учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера образовательного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения части премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 69 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются приказами руководителей образовательных учреждений.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров образовательных учреждений размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не

учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров образовательных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения.

Для главных бухгалтеров вновь созданных образовательных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих образовательных учреждениях) размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

52. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера образовательного учреждения руководителем образовательного учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам образовательных учреждений в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

54. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и приказами руководителя образовательного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 45 и подпунктом 1 пункта 50 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов (распоряжений) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителей образовательных учреждений;

приказов руководителей образовательных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений.

55. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных учреждений в соответствии с разделом V настоящего примерного Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов (распоряжений) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении руководителей образовательных учреждений;

приказов руководителей образовательных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений.

56. Порядок определения должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и выплат социального характера (социальных выплат), установления учебной нагрузки руководителям образовательных организаций, а также порядок создания и работы комиссии по оплате труда руководителей образовательных организаций определяется Положениями об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Устьянского муниципального округа, утверждаемыми приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

57. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников образовательных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, применительно к каждому образовательному учреждению.

В образовательном учреждении предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном образовательном учреждении.

Приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных

заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных учреждений.

Руководители образовательных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

58. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник образовательного учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, орган администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником образовательного учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя образовательного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя образовательного учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательного учреждения только после согласования с органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений

59. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательному учреждению из областного бюджета Архангельской области, муниципального бюджета Устьянского муниципального округа, бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

60. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с 13 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 22 настоящего Положения направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

61. Предельная доля оплаты труда работников административно-

управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации составляет 40 процентов.

62. Предельная доля, указанная в пункте 61 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 61 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

63. Часть средств фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом образовательного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом образовательного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения (пункты 61 - 62 настоящего Положения).

64. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство образовательным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером образовательного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, с

другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 57 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения, является премиальным фондом руководящего состава образовательного учреждения, делится между руководителем образовательного учреждения и остальными работниками руководящего состава образовательного учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство образовательным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава образовательного учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство образовательным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 29 настоящего Положения.

65. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату

премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 29 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 30 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу образовательных учреждений и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 27 и абзацем пятнадцатым пункта 30 настоящего Положения.

66. Образовательные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных настоящим примерным Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Дмитриевская ООШ»

**Фиксированные РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Фиксированный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
помощник воспитателя, секретарь учебной части	4583
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	5205
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9081
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9625
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	10170
4 квалификационный уровень: педагог – библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	10731
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.	11019
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11305
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4583
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5036

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист	5539
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6044
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6546
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист	7664
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8056
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8561
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9081
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	11268
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий; повар 1, 2, 3 разряда	4129
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4583
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля 4 и 5 разряда, повар 4 и 5 разряда	5614
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля 6 и 7 разряда, повар 6 разряда	6852
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7512
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные	8255

(особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	5635
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень: врачи-специалисты	11557
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
аккомпаниатор	6852
5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь, звукооператор	7664
6. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
специалист по закупкам, специалист по охране труда	7664
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10731

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общетраслевых профессий рабочих, которые отнесены к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений Устьянского муниципального округа

1. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

лаборант;

заведующий производством (шеф-повар);

инженер-программист (программист);

должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" или "ведущий", может устанавливаться II или I внутривидовая категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих:

кастелянша;

повар;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений Устьянского муниципального округа при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных образовательных учреждений Устьянского муниципального округа.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей специалистов, которым устанавливается
повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, педагог – библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения, тьютор.

Концертмейстер.

Аккомпаниатор.

Библиотекарь.

Лаборант.

Инспектор по кадрам.

Специалист по кадрам.

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

**ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ,
при которых персональный повышающий
коэффициент к окладу в связи с установлением работнику
квалификационной категории применяется с учетом
имеющейся квалификационной категории, установленной
по должности педагогического работника**

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Устьянского округа применяется персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не установлена, и условия, при которых применяется персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности

	руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12. Старший тренер-	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

преподаватель, тренер-преподаватель	(преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Дмитриевская ООШ»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников

Педагогический персонал (учитель)	
Результативность участия в системе методической работы:	
Результативное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	школьный уровень – 5%, окружной уровень – 10%, муниципальный уровень – 15%, региональный уровень – 20%
Эффективное руководство методической творческой группой педагогов (методическое объединение, проблемная группа, творческая группа и т.д.)	Школьный, окружной уровень – 10% районный – 15%
Конкурсы профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Лучший учитель школьного округа», «Самый классный классный», «Сердце детям отдаю», «Лучший педагог физического воспитания», «Воспитать человека», «ПНПО» и др.)	Участие – школьный уровень – 5%; окружной уровень – 10%, муниципальный уровень – 20%; региональный уровень – 30%; всероссийский – 40%. Победитель – школьный уровень – 5%; окружной уровень – 15%, муниципальный уровень – 20%; региональный уровень – 30%; всероссийский – 40%. Призовое место - школьный уровень – 3%; окружной уровень – 10%, муниципальный уровень – 15%; региональный уровень – 20%; всероссийский – 30%.
Использование в образовательной деятельности эффективных инновационных средств, методов обучения, педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса	15 %
Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий на высоком методическом уровне (оценка «хорошо» и «отлично» по оценочной карте)	школьный уровень – 10%, окружной уровень – 15%, муниципальный уровень – 20%, региональный уровень – 30%
За качественную организацию и проведение внеклассной работы по предмету, проведение предметных недель (<u>на основании Листа оценки</u>)	10% 15% - 3 мероприятия
Качественная подготовка документации (отчеты, тематическое планирование, воспитательные программы, программы элективных курсов и предметов)	10%
Качественное ведение портфолио педагога	15 %
Размещение на сайте в разделе «Методическая работа» информации (разработки уроков, обобщение педагогического опыта, текущая работа по теме самообразования и др. полезная информация), публикация материалов в сборниках, методических журналах и т.д.	Школьный – 5% Окружной – 10% Районный – 15% Региональный – 20% Всероссийский – 30%
Разработка и внедрение авторских программ, проектов, методик, парциальных программ нового поколения	20%
Результативная работа по внедрению ФГОС (мониторинг предметной и метапредметной результативности)	15%

За организацию и проведение наставнической работы с молодым педагогом (стаж не более 3 лет), а также с учителем, не имеющим педагогического образования.	10%
Работа эксперта в составе аттестационной комиссии при аттестации на первую и высшую квалификационную категорию (за одного аттестованного человека)	Руководитель ЭГ - 20% Член ЭГ – 10%
Разработка программ факультативных курсов, прошедших экспертизу МЭС	20%
За организацию работы со студентом	20%
Выполнение функций секретаря педагогического совета, совещаний при директоре, завуче, аттестационной комиссии (за одно фактическое совещание, педсовет и т.п.)	3%
Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности	30% / 20% (первые три года работы)
Организация и проведение творческих и тематических конкурсов	Школьный – 10% Окружной – 15% Муниципальный – 20%
Работа в качестве члена жюри (конкурсы, конференции, олимпиады и т.д.)	Школьный – 5% Окружной – 10% Муниципальный – 15%
За ведение электронного журнала	Администратор системы – 20%
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, динамика индивидуальных образовательных результатов	
Индивидуальная дополнительная работа с неуспевающими учащимися (по результатам мониторинга)	5%
Организация дополнительной индивидуальной работы в системе с группой учеников по профилю деятельности	5%
За руководство проектами обучающихся по ФГОС	1-5 человек - 5% Более 5 человек – 10%
За качественную подготовку проектов в рамках ФГОС (защита проекта на «хорошо» и «отлично»)	10% за работу
Качественное и своевременное ведение портфолио учащихся, класса	10%
Мониторинг личностных качеств учащихся	10%
Результаты районных контрольных работ при 100% успеваемости	Качество выше районного – 5%
Результаты ВПР при 100% успеваемости	5%
Мониторинг результативности воспитательной работы в классе (отслеживание результативности направлений воспитательной программы класса). Необходимо предоставить программу мониторинга и текущие результаты исследования	10 %
Победа классного коллектива в номинациях по итогам года	3%
Эффективная деятельность классного ученического самоуправления	10%
За активную работу с классным коллективом	10%
Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	
Подготовка участников олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	Школьный - 5% Окружной уровень – 10%; муниципальный уровень – 15%; региональный уровень – 20%
Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, конференций (за каждого участника)	Призер Окружной уровень – 5%; муниципальный уровень – 10%; региональный уровень – 20%
Подготовка победителей и призёров школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников	Победитель Окружной уровень – 10%; муниципальный уровень – 20%; региональный уровень – 30%
	5% - за победителей и призёров

Эффективная работа учителей выпускных классов школы (качество освоения образовательных стандартов в 9 классе показатель выше)	Районного - 10% Областного - 20%
За результативное участие обучающихся в олимпиадах на платной основе и интернет конкурсах (призовые места в районном и областном рейтинге)	5% за человека
За участие в конкурсах на платной основе и интернет конкурсах	5%
Реализация дополнительных проектов	
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	10 %
Качественное выполнение обязанностей турорганизатора (организация экскурсий, туристических поездок и т.п.)	В рамках округа – до 15% района – до 30%; за пределами района– до 60%
За участие в работе экспериментальных площадок (социальные проекты)	15 %
За инновационную результативную работу с родителями обучающихся с использованием нетрадиционных форм и методов работы (по Листку оценки)	20%
Активная работа с коллективом класса по реализации проектов, утвержденных к реализации приказом по ОО.	15%
Участие в разработке ООП, программы развития, локальных актов учреждения	
Участие в разработке ООП, программы развития, коллективного договора, Устава школы	10%
Участие в разработке локальных актов	10%
Создание элементов образовательной инфраструктуры	
Образцовое содержание и оформление учебного кабинета (обновление материалов)	10%
Организация работы музея, сбор экспонатов, краеведческую работу.	15%
За подготовку кабинета к новому учебному году	20 %
Качественная организация работы на пришкольном участке ОУ (подготовительная работа, посевные работы, уход за рассадой)	20%
За оформление школы (систематическая работа по оформлению школы, смене экспозиций, содержание оформления в надлежащем состоянии)	10 %
Работа с детьми с особыми потребностями в образовании	
Индивидуальная дополнительная работа с детьми-инвалидами, мигрантами, дети с ОВЗ	10%
Педагогический коллектив (воспитатель)	
Результативность участия в системе методической работы:	
Результативное участие воспитателя в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	школьный уровень – 5%, окружной уровень – 10%, муниципальный уровень – 15%, региональный уровень – 20%
Эффективное руководство методической творческой группой педагогов (методическое объединение, проблемная группа, творческая группа и т.д.)	Школьный, окружной уровень - 10% районный – 15%
Конкурсы профессионального мастерства различного уровня («Воспитатель года», «Лучший воспитатель округа», «Самый классный воспитатель», «ПНПО» и др.)	Участие – школьный уровень – 5%; окружной уровень – 10%, муниципальный уровень – 20%; региональный уровень – 30%; всероссийский – 40%. Победитель - школьный уровень – 5%; окружной уровень – 15%, муниципальный уровень – 20%; региональный уровень – 30%; всероссийский – 40%. Призовое место - школьный уровень – 3%; окружной уровень – 10%, муниципальный уровень – 15%; региональный уровень – 20%; всероссийский – 30%.

Использование в образовательной деятельности эффективных инновационных средств, методов обучения, педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса	15 %
Проведение открытых мероприятий на высоком методическом уровне (оценка «хорошо» и «отлично» по оценочной карте)	школьный уровень – 10%, окружной уровень – 15%, муниципальный уровень – 20%, региональный уровень – 30%
Качественная подготовка документации (отчеты, тематическое планирование, воспитательные программы, программы кружковой деятельности)	10%
Качественное ведение портфолио воспитателя	15 %
Размещение на сайте в разделе «Методическая работа» информации (разработки уроков, обобщение педагогического опыта, текущая работа по теме самообразования и др. полезная информация), публикация материалов в сборниках, методических журналах и т.д.	Школьный - 5% Окружной – 10% Районный – 15% Региональный – 20% Всероссийский – 30%
Разработка и внедрение авторских программ, проектов	20%
Результативная работа по внедрению ФГОС (мониторинг результативности)	15%
За организацию и проведение наставнической работы с молодым воспитателем (стаж не более 3 лет), а также с учителем, не имеющим педагогического образования.	10%
За организацию работы со студентом	20%
Организация и проведение творческих и тематических конкурсов	Школьный - 10% Окружной – 15% Муниципальный – 20%
Работа в качестве члена жюри (конкурсы, конференции, олимпиады и т.д.)	Школьный - 5% Окружной – 10% Муниципальный – 15%
Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	
Подготовка участников олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	Школьный - 5% Окружной уровень – 10%; муниципальный уровень – 15%; региональный уровень – 20%
Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, конференций (за каждого участника)	Призер Окружной уровень – 5%; муниципальный уровень – 10%; региональный уровень – 20% Победитель Окружной уровень – 10%; муниципальный уровень – 20%; региональный уровень – 30%
Работа с воспитанниками по профилю деятельности (кружковая деятельность)	20%
Реализация дополнительных проектов	
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	10 %
Качественное выполнение обязанностей турорганизатора (организация экскурсий, туристических поездок и т.п.)	В рамках округа – 15% района – 30%; за пределами района – 60%
За участие в работе экспериментальных площадок (социальные проекты)	15 %
За инновационную результативную работу с родителями обучающихся с использованием нетрадиционных форм и методов работы (по Листку оценки)	20%
Активная работа с воспитанниками и их родителями по реализации инновационных проектов, утвержденные к реализации приказом по ОО.	15%
Участие в разработке ООП, программы развития, локальных актов учреждения	
Участие в разработке ООП, программы развития, коллективного договора, Устава школы	10%
Участие в разработке локальных актов	10%
Создание элементов образовательной инфраструктуры	
Образцовое содержание и оформление помещений детского сада (обновление материалов),	10%

обновление игровых зон	
За подготовку помещений сада к новому учебному году	20 %
Качественная организация работы на пришкольном участке ОУ (подготовительная работа, посевные работы, уход за рассадой)	20%
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	
Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	10%
За эффективную работу с кадрами (разнообразие форм и методов)	10%
За качественную работу общественных органов МБОУ «Дмитриевская СОШ», участвующих в управлении (педагогический совет, методический совет)	20%
За своевременность и качество сдачи отчетности	10%
Педагог-организатор	
Качественная организация работы органов ученического самоуправления (эффективная деятельность учащихся в организации школьных мероприятий, обновление оформления школы, проведении классных часов)	10%
Эффективная организация каникулярного отдыха учащихся (экскурсии, походы, оздоровительные площадки и другие развивающие мероприятия)	20 %
Своевременное проведение инструктажей по ТБ при проведении внеклассных мероприятий, профилатик ПДД (запись в журнал инструктажей, за подписью учащихся)	2 %
Оформление тематических выставок	10%
За своевременность и качество сдачи отчетности	10%
Главный бухгалтер	
Качественное ведение налоговой документации, персонифицированного учета, бухучета в соответствии с требованиями	15%
Качественное проведение экономических расчетов связанных с внебюджетной деятельностью ОУ (сметы, финансово – отчетная документация)	10%
Эффективная и своевременная работа по обновлению программ (пенсионный фонд, казначейство, 1с). По факту обновления	10%
Эффективная работа по обороту финансовых средств (оперативное перечисление денежных средств)	10%
Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	20%
За систематическую работу в системе КИАС и др.	20%
За качественное проведение тарификации	30%
За качественное выполнение обязанностей турорганизатора	В рамках округа –3% района – 15%; за пределами района – 20%
За качественную и своевременную сдачу отчетности (квартал, год)	до 150%
Бухгалтер	
Качественная и своевременная подготовка финансово – отчетной документации	20%
Качественный контроль за оплатой по детским садам и питания школьников (отсутствие должников)	25%
Качественная работа по ведению документов по питанию	25%
Эффективная и своевременная работа по обновлению бухгалтерских программ	10%
За качественное выполнение обязанностей турорганизатора	В рамках округа –5% района – 30%; за пределами района – 50%
Эффективная и своевременная работа по обновлению программ (пенсионный фонд, казначейство, 1с). По факту обновления	10%
За качественную и своевременную подготовку материалов к отчетам (квартал, год)	до 500%
Заведующий хозяйством	
Качественное соблюдение требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда	30%
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	50%
Организационная деятельность по укреплению материально-технической базы	25%
Качественное и своевременное предоставление отчетности, согласно должностной инструкции	40%
Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моечных средств.	25%
Выполнение дополнительных обязанностей (охрана труда работников ОО)	40%
Библиотекарь	
Высокая читательская активность обучающихся и педагогов по итогам анализа читательских карточек, зарегистрировано	100 и более записей в карточках – до 30%;

	80 записей – до 15%; 70 записей – до 5%;
Участие в общешкольных и районных мероприятиях; оформлении тематических выставок	Школьный - 5% Окружной уровень – 10%; муниципальный уровень – 15%
Пропаганда чтения как формы культурного досуга (учитывается качество проведения).	10%
Организованная и качественная работа с учебной литературой	15%
За своевременность и качество сдачи отчетности	10%
Оформление тематических выставок	10%
За своевременность и качество сдачи отчетности	10%
Младший воспитатель	
Качественное содержание территории детского сада и ее благоустройств (ежедневная уборка территории, уход за цветниками и клумбами, уборка снега)	20%
Качественное проведение генеральных уборок, отличное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 600%
Подготовка помещений к новому учебному году	20%
За качественную внеплановую генеральную уборку в помещениях	10%
За культуру общения, доброжелательность формирование положительного психологического климата в коллективе	10%
Ответственное соблюдение требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда	15%
Оказание помощи воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса	15%
Участие в мероприятиях детского сада	15%
Подготовка и проведение праздников, конкурсов	15%
Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств.	20%
Уборщик служебных и производственных помещений	
Качественное содержание пришкольной территории и ее благоустройство (ежедневная уборка территории, уход за цветниками и клумбами, уборка снега)	30%
Качественное проведение генеральных уборок, отличное содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 200%
Подготовка учреждения к новому учебному году	20%
Качественная работа на пришкольном участке (посадочные работы, уборка урожая)	20%
Уход за растениями в школе	10%
За культуру обслуживания	10%
Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств.	20%
За поднос воды в ОУ	10%
За уборку прилегающей территории (снег, листья и пр.)	10%
Электромонтер	
Своевременная и оперативная замена вышедшего из эксплуатации электрооборудования	До 500%
Результативное участие в профилактической работе по электробезопасности с персоналом школы и учащимися	30%
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	30%
За содержание пришкольной территории	30%
Эффективность работы по экономии электроэнергии	15%
Сторож	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб (в рамках функциональных обязанностей)	30%
Сохранность имущества и товароматериальных ценностей учреждения	До 600%
Исполнительская дисциплина	20%
Ответственное соблюдение требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда	30%
За содержание рабочего места в надлежащем состоянии	30%
Повар и кухонный рабочий	
За высокое качество выпускаемой собственной продукции с целью реализации населению (выпечка, полуфабрикаты, фарш и т.п.)	30%
За проведение разъяснительной информационной работы (участие и выступления на совещаниях, конференциях, классных часах, родительских собраниях)	15%
Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания (отсутствие замечаний по результатам плановых и внеплановых проверок)	До 600%

Культура обслуживания клиентов (по результатам опроса учащихся и педагогов)	15%
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. Отсутствие объективных замечаний по качеству изготовления блюд от учащихся, родителей, педагогов.	15%
За разделку мясных туш	5%
За качественную консервацию продукции выращенной на учебно – опытном участке школы	июль, август, сентябрь – 20%.
За качественную внеплановую генеральную уборку в помещениях	10%
За качественное обслуживание хранилища (чистка, просушка, укладка овощей на хранение)	20%
За качественное исполнение технологии приготовления пищи	15%
Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моечных средств.	15%
Ответственное соблюдение требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда	20%
За поднос воды и дров в ОУ	10%
За уборку прилегающей территории (снег, листья и пр.)	10%
За работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	10 %
Слесарь-сантехник	
Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.	45%
Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок.	До 500%
За культуру обслуживания	20%
За исполнительскую дисциплину	20%
Водитель	
Обеспечение исправного технического состояния автомашины.	160%
Обеспечение безопасной перевозки пассажиров.	20%
Отсутствие ДТП, замечаний.	30%
За культуру обслуживания	20%
За исполнительскую дисциплину	20%
Стимулирующие надбавки, относящиеся ко всем категориям работников	
Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	30 %
Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций, замечаний	20%
Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных работ	10%

ПЕРЕЧЕНЬ
периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, выслуги лет
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам - психологам;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на

другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других округах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение), либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 к Примерному положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского

состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 к Примерному Положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 6 к Примерному Положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению медицинской организации) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых работникам устанавливается надбавка
за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
"Народный учитель СССР";
"Заслуженный учитель школы РСФСР";
"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
"Заслуженный врач РСФСР";
"Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";
"Заслуженный учитель Российской Федерации";
"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
"Заслуженный врач Российской Федерации";
"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
"Заслуженный строитель Российской Федерации";
"Заслуженный химик Российской Федерации";
"Заслуженный художник Российской Федерации";
"Заслуженный юрист Российской Федерации";
"Заслуженный артист Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";
"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник науки и техники Российской Федерации";
"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
"Почетный работник культуры Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений;

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР,

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

нагрудный знак «Почетный наставник»;

нагрудный знак «За верность профессии»;

нагрудный знак «Молодость и Профессионализм».

5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

6. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Ветеран сферы воспитания и образования",

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников образовательного учреждения,
относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности для определения размера должностного оклада
руководителя муниципального образовательного учреждения

Учитель
Воспитатель (включая старшего)
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования

**Порядок исчисления размера среднего должностного оклада
работников основного персонала для определения размера должностного
оклада руководителя муниципального образовательного учреждения
Устьянского муниципального округа**

Основным критерием для определения кратности отношения должностного оклада руководителя является итоговый балл, определяемый на основе объемных показателей.

I. Объемные показатели

1. К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения; количество обучающихся (воспитанников) и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя образовательной учреждения установлены коэффициенты кратности.

3. Объем деятельности каждого образовательного учреждения для определения коэффициента кратности оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование объемных показателей	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1.	Фактическая численность работников без внешних совместителей	человек (за каждого)	0,3
2.	Численность работников, имеющих первую квалификационную категорию	человек (за каждого)	0,5
3.	Численность работников, имеющих высшую квалификационную категорию	человек (за каждого)	1
4.	Численность обучающихся по основным общеобразовательным программам по состоянию на 20 сентября текущего года	человек (за каждого)	0,3
5.	Численность воспитанников по основным программам дошкольного образования по состоянию на 20 сентября текущего года	человек (за каждого)	0,3
6.	Численность обучающихся по дополнительным предпрофессиональным программам по состоянию на 20 сентября текущего года	человек (за каждого)	0,3
7.	Дополнительно: численность обучающихся по программам дополнительного образования по состоянию на 20 сентября текущего года	человек (за каждого)	0,1
8.	Численность обучающихся: детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот по состоянию на 20 сентября текущего года	человек (за каждого)	0,1
9.	Наличие в учреждении коррекционных, речевых	группа	10

	групп		
10.	Наличие в образовательном учреждении классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения, кадетских классов по состоянию на 20 сентября текущего года	класс	5
11.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса с оформлением документов на право оперативного управления на здания, права постоянного (бессрочного) пользования на земельный участок. В данном показателе не учитываются здания структурных подразделений	единиц	10
12.	Наличие интернатов	единиц	10
13.	Наличие структурных подразделений, филиалов (интеллектуальные и спортивные клубы, учебно-консультационный пункт не учитываются)	единиц	10
14.	Наличие инфраструктуры для организации питания и оздоровления: столовая, пищеблок, лицензированный медицинский кабинет	единиц	5
15.	Наличие спортивных сооружений, используемых в образовательном процессе: - спортивная площадка в соответствии с требованиями безопасности и наличие современного спортивного оборудования; - стадион; - тренажерный зал; - бассейн	единиц	10
16.	Наличие авто-городка, паспортизированного музея, библиотеки	единиц	5
17.	Наличие пункта проведения экзаменов	единиц	10
18.	Наличие учебно-опытного участка, теплиц, мастерских	единиц	1
19.	Наличие подвоза обучающихся	человек	0,1
20.	Наличие автотранспортных средств, используемых для подвоза обучающихся	единиц	10
21.	Наличие действующих сооружений: гараж, склад, погреб, котельная, сарай	единиц	1

II. Порядок определения коэффициента кратности

должностного оклада руководителя образовательного учреждения

2.1. Коэффициент кратности определяется не чаще одного раза в год (не позднее 01 ноября) учредителем образовательного учреждения в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Коэффициент кратности для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется коэффициент кратности должностного оклада руководителей, определенных до завершения капитального ремонта.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество объемных показателей может быть увеличено учредителем образовательного учреждения.

2.3. При установлении коэффициента кратности должностного оклада руководителей образовательных учреждений контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется на начало учебного года: по образовательным учреждениям, по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности.

При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающихся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

III. Соотношение суммы баллов и коэффициента кратности должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения

Коэффициент кратности должностных окладов руководителей образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, в зависимости от итогового балла, начисленного по объемным показателям, устанавливается в следующих размерах:

Сумма баллов, исчисленная по объемным показателям	Коэффициент кратности должностного оклада
менее 100	2,00
100 - 199	2,50
200 - 299	2,75
300 - 399	3,00
400 - 499	3,50
500 - 599	3,75
600 и более	4,00

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464185

Владелец Синицкая Лариса Валерьевна

Действителен с 26.10.2023 по 25.10.2024