

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Киземская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Киземская СОШ»)

П Р И К А З

от 23 октября 2023 г.

№ 134

п. Кизема

Об утверждении положения о системе оплаты труда
работников МБОУ «Киземская СОШ»

На основании Постановления № 2449 от 19.10.2023 «О внесении изменений в
Примерное положение о системе оплаты труда в муниципальных образовательных
учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Отменить действие приказа № 70 от 03.09.2020 г. «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Киземская СОШ»
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Киземская СОШ» в новой редакции (Приложение 1).
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.10.2023 года.
4. Документоведу обеспечить ознакомление коллектива МБОУ «Киземская СОШ» с Положением о системе оплаты труда под подпись каждого работника.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

и.о. директора



И.С. Рогачёва

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

б) 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 образовательного учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. 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.

10. 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.

11. В целях настоящего примерного Положения:

к административно-управленческому персоналу образовательного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения № 2 к настоящему Положению: лаборант, заведующий производством (шеф-повар), инженер-программист (программист)), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер образовательного учреждения;

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, а также лаборант, заведующий производством (шеф-повар), инженер-программист (программист).

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники,

непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательного учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, разрабатывается на основе пункта 11 настоящего примерного Положения, и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменения в пункт 11 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

13. 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 настоящим Положением.

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

15. Настоящим положением определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам 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 образовательного учреждения 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.

16. 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).

17. 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), предусмотренные подпунктами 1 - 4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 - 9 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 - 9 пункта 21 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.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 19 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.

18. 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 Положению.

19. 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 и иных поручений директора школы, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

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.

20. 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;

медицинским и фармацевтическим работникам - по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года №541н;

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.

В случае истечения у педагогического и руководящего работника образовательного учреждения срока действия квалификационной категории по его заявлению сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

5) в случае обучения в образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) педагогическим работникам учреждения, которым до момента возникновения права на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», действовавшим на 31 декабря 2018 года, осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) в случае выявления допущенного руководителем соответствующего учреждения нарушения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

10) педагогическим работникам (работающим пенсионерам), которые по окончании учебного года увольняются, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории по 31 августа текущего учебного года.

Оплата труда педагогических работников образовательной организации в перечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда. 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, медицинским работникам и врачам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	10

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.

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) являются:

1) работа в образовательных учреждениях, классах (группах) образовательных учреждений, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным (профильным) изучением отдельных учебных предметов;

2) работа в образовательных учреждениях, реализующих программы основного общего и среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, имеющие целью подготовку несовершеннолетних обучающихся к военной или государственной службе;

3) работа в образовательных учреждениях, в классах (группах) образовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) работа в образовательных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;

5) работа в классах (группах) образовательных учреждений, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;

6) работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации;

7) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

8) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах: по математике, русскому языку, окружающему миру, иностранному языку; письменных работ по предметам основного и среднего образования: русский язык, математика, геометрия, алгебра, литература, иностранный язык, география, история, обществознание, физика, химия, биология, ОБЖ, музыка, ИЗО, технология;

9) заведование учебным кабинетом (библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, другим подразделением

22. Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-4 пункта 21 настоящего Положения, составляет 15-20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Расчет по общему образованию: количество часов x 15.

педагогическая нагрузка

Расчет по дошкольному образованию: количество часов x 20.

педагогическая нагрузка

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения, составляет 1,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, повышающего коэффициента устанавливается за указанных в подпунктах 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 21 настоящего Положения, составляет 1, 5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося, дополнительно 5 процентов за классное руководство 1, 4, 9, 11 классов.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (МБОУ «Киземская СОШ»), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения, составляет: работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах по математике и русскому языку – 0,5 процента на одного ученика, иностранному языку – 0,2 процента и окружающему миру 0,1 процента на одного ученика; письменным предметам основного и среднего образования: русскому языку, математике – 0,5 процента на одного ученика, иностранному языку (английскому языку) – 0,2 процента на одного ученика; физике, химии, истории, географии, литературе, немецкому языку, биологии, обществознанию, ОБЖ – 0,1 процента на одного ученика; музыке, ИЗО, технологии – 0,05 процента ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Учителям Филиала «Лойгинская ООШ» МБОУ «Киземская СОШ» установить повышающий коэффициент к окладу: проверка тетрадей

Предмет, класс	%
русский язык, литература	15
математика, начальные кл., англ. язык	10
химия, физика, география, история, обществознание, биология, черчение, ИЗО, химия, ОБЖ	5

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 9 пункта 21 настоящего Положения, составляет заведование кабинетом физики, химии, биологии, информационных технологий (не менее 8 компьютеров), технологии, актового зала, спортивного зала – 10 процентов, учебные мастерские (столярное дело) – 15 процентов, остальных кабинетов 5 процентов, музыкального (физкультурного) зала, групповой ячейки, специализированным учебным кабинетом в детском саду основному воспитателю 20 процентов, подменному воспитателю 7 процентов, заведование библиотекой, учебно-опытным участком – 15 процентов, заведование двумя спортивными залами – 20 процентов, тренажёрным залом 15 процентов, за заведование структурными подразделениями: «Интеллектуальный клуб», «Спортивный клуб», «Точка роста» - 30 процентов; учебно-консультационный пункт - 5 процентов +1 процентов за каждого ученика; детский сад «Надежда» - 35 процентов, детский сад «Солнышко» - 35 процентов; за заведование столовой – 30 процентов, лагерем с дневным пребыванием – 30 процентов ставки заработной платы работника, за работу с фондом учебников – 30 процентов.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 21 настоящего Положения (за исключением

случаев, предусмотренных подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

25. 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.

26. 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;
- 4) выплата за выполнение работ различной квалификации;
- 5) выплата за совмещение профессий (должностей);
- 6) выплата за расширение зон обслуживания;
- 7) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 8) выплата за сверхурочную работу;
- 9) выплата за работу в ночное время;
- 10) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 11) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

27. 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.

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

Руководитель образовательного учреждения обеспечивает 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.

28. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах 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 районах 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 районах 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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

29. 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:

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

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.

Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы в размере 100 % от замещаемой должности.

Размер выплат за расширение зон обслуживания, относящихся к основному персоналу ОУ составляет:

Таблица 1.

Показатели	Выплата
1. Наставничество /за каждого чел./	4%
2. Организация работы по профилактике ПДД	5% за группу
3. Работа с копировальной техникой для нужд учащихся и сотрудников	10%
4. Разработка локальных актов учреждения, программ	15%
5. Оператору мониторинга	5%
6. Ответственному за ведение электронного журнала	30%
7. Инспектор по опеке и охране прав детства, уполномоченный по правам ребенка	3%
8. За ведение кружковой работы воспитателями	5%
9. Руководитель методического объединения, творческой группы, методического совета - округ - район (по приказу УО)	10% 15%
10. Сопровождение в автобусе /утро, вечер/	1 рейс - 50 руб
11. За заведование лагерем с дневным пребыванием	7000 руб
12. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление помещений, музея и т.д)	5%
13. Отслеживание изменений в нормативных и законодательных документах.	10%
14. Обработка и анализ результатов психологической, профориентационной и др. диагностик	10%
15. Работа с учащимися и семьями группы риска	15%
16. Организация работы «Школьного совета профилактики»	10%
17. Участие в работе комиссий, рабочих групп	3%
18. Выполнение дополнительных трудовых функций без освобождения от работы, обусловленной трудовым договором (совмещение профессий/должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) ст. 151 ТК РФ	100%
19. Организация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся	15%
20. Содействие развитию волонтерских и добровольческих движений	10%
21. За использование нового УМК по предмету	10%
22. За выполнение отдельных поручений администрации школы - ответственный - исполнитель	15% 5%
23. За ведение информационной страницы школы в социальных сетях	30%
24. За работу с сайтом и электронными информационными системами	30%
25. За организацию работы знаменной группы	10%

Размер выплат за расширение зон обслуживания, относящихся к персоналу ОУ составляет:

Таблица 2.

Показатели	Выплата
1.Закупка и доставка продуктов питания, оформление документов по питанию	50%
2.Выполнение диспетчерских функций	18%
3.Ответственный за работу с электронной почтой	10%
4.Ответственный за работу с Центром занятости	10%
5.Ответственный за ведение архива	10%
6.Ответственному за электрохозяйство, теплосети, канализацию, водопровод, пожарную безопасность, охрану окружающей среды, антикоррупционную работу, антитеррористическую деятельность и т.д., а также составление установленной отчетности /в т.ч. электронной/(за каждое)	15%
7.Организация работы школьной локальной сети	25%
8.Выполнение операций по формированию, вводу и выгрузке баз данных.	20%
9.Ответственный за ведение документации по воинскому учету и бронированию, работа с военкоматом	5%
10.Организация специальной оценки условий труда	10%
11.Ведение учета внебюджетных средств	5%
12. Подготовка документов по судебным запросам	10%
13. Организация безопасности при подвозе учащихся, безопасность дорожного движения и перевозочную деятельность	30%
14.Стирка спецодежды, белья	20%
15.Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе транспортных средств	30 %
16.Высокое качество и своевременная сдача: годовой, квартальной отчетности	20%
17.Качественная и своевременная подготовка автотранспорта к техническому осмотру	10%
18.Высокое качество ремонтных работ	20%
19.Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях	50%
20.Премияльная выплата по итогам работы	50%
21.Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы	100%
22.Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ	50%
23.Сложность и напряжённость работы	50%
24.За работу, не входящую в круг основных обязанностей	100%
25.За отсутствие коммуникаций	20%
26.За увеличение объёма работы	50%
27.Ответственный за организацию договорных отношений, регистрацию, контроль сроков, контроль исполнения подготовка документов для размещения заказов на поставку товаров, услуг.	35%
28.Обеспечение исполнения Указов президента РФ в части повышения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций по итогам финансового года	25%
29.Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы, хранения денежных средств и документов строгой отчетности.	10%

30.Своевременное и качественное проведение: финансовых расчетов, представление бюджетной, бухгалтерской, налоговой, пенсионной, статистической отчетности, перечислений налогов и платежей во внебюджетные фонды и других выплат при условии регулярного финансирования.	25%
31.Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное и целевое расходование средств.	20%

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику образовательного учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

32. 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 района (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

33. 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, в том числе (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).

Дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта устанавливается пропорционально отработанному времени. 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 снижается:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией - на 30%;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации – на 20 % за каждое;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности – на 10%;

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 - на 5 %;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника – на 5 %;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде – на 10%;

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

За несвоевременное предоставление отчетной документации (планов воспитательной работы, рабочих программ по учебным предметам, учебным курсам,

мониторинга деятельности классных руководителей и др), неоднократное нарушение порядка заполнения электронного журнала – 2% за каждое.

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 руководителя образовательного учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

Премии начисляются по приказу директора образовательной организации на основании протокола комиссии по стимулирующим выплатам.

34. 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, учебный год.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 33 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.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. Эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу образовательного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 70 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в образовательном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

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, учебный год (единовременные, 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.

Премии начисляются по приказу директора образовательной организации на основании предложений комиссии по стимулирующим выплатам

35. 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.

Показатели	Выплата
1. За музыкальное сопровождение и работу с музыкальной аппаратурой, техническое обслуживание значимых мероприятий	500 руб
2. Ремонт и обработка спортивной площадки, благоустройство участков, выкашивание территории вручную.	1000 руб
3. За работу в комиссии по списанию объектов основных средств и других материальных ценностей	400 руб
4. Секретарям постоянно действующих комиссий, педагогического совета, групп и т.п. /за каждый протокол/	250 руб.
5. Руководителю экспертной группы по аттестации педагогических работников	2000 руб.
Члену экспертной группы по аттестации педагогических работников	500 руб
6. Председателю школьной аттестационной комиссии	1000 руб.
Членам школьной аттестационной комиссии	700 руб.
7. За организацию мероприятий	
- районного уровня	1500 руб.
- регионального, межрегионального уровня	3000 руб.
8. Сопровождение учащихся, воспитанников во внерабочее время	500руб.
9. Работа воспитателей в смешанной группе (2 возраста)	

- основной воспитатель - подменный воспитатель Работа воспитателей в смешанной группе (3 и более возрастов)	1000 руб. 500 руб.
- основной воспитатель - подменный воспитатель	1500 руб. 750 руб.
10. За дополнительную нагрузку, работу с детьми раннего возраста в период адаптации (за ребенка в месяц): - основной воспитатель - подменный воспитатель	1000 руб 500 руб
11. Интенсивность работы педагогов при подготовке детей к обучению в школе: - основной воспитатель - подменный воспитатель	2000 руб. 1000 руб.
12. Использование инновационных форм в работе с родителями	1000 руб.
13. За выполнение отдельных поручений директора в соответствии с приказом.	2000руб.
14. За выполнение поручений директора особой сложности и/или объёма в соответствии с приказом	5000 руб.

В других случаях размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательной организации.

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

36. 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.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки / процент оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3%
от 3 до 5 лет	4%
от 5 до 10 лет	5%
от 10 до 15 лет	6%
15 лет и более	7%

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.

37. 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.

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в образовательном учреждении.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

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.

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.

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

Премияльная выплата устанавливается в абсолютном размере при награждении:

1. Наградами Российской Федерации – 5000 рублей;

2. Наградами Архангельской области – 3000 рублей;
3. Наградами Устьянского района – 1500 рублей;
4. Наградами МБОУ «Киземская СОШ» - 1000 рублей.

40. 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 (период службы в рядах Вооруженных сил РФ не засчитывается в перерыв).

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение пяти лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение пяти 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 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

41. Надбавка 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.

42. 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 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 32 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-6 и 8 пункта 32 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

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

44. 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.

45. 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".

46. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни за счет экономии фонда оплаты труда:

1. рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь, смерть близких родственников, несчастные случаи, аварии и т.д. – 5000 рублей
2. стихийные бедствия – 10000 рублей
3. по случаю юбилея (начиная с 50-летнего возраста и каждые 5 лет) - 3000 рублей

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.

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

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

48. 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.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются органом администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в отношении подведомственных ему образовательных учреждений.

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.

49. 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 главного бухгалтера 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 руководителя образовательного учреждения 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 главного бухгалтера образовательного учреждения размер этих должностных окладов подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

50. 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 руководителя образовательного учреждения;

– приказов руководителя образовательного учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательного учреждения.

51. 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.

52. 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 района, 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; установленных министерством культуры Архангельской области и Управлением культуры, которые от имени администрации Устьянского муниципального округа осуществляют функции и полномочия учредителей;

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 района, 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 района, осуществляющего функции и полномочия учредителя; в отношении заместителей руководителя образовательного учреждения - приказами руководителя образовательного учреждения.

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 руководителя образовательного учреждения приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных им образовательных учреждений; в отношении заместителей руководителя образовательной организации - 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 руководителя образовательного учреждения;

– приказами руководителя образовательной учреждения - 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 руководителя 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.

53. 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.

54. 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 36, 37, 39 настоящего Положения.

55. Руководитель образовательного учреждения, его 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 руководителю образовательного учреждения, его 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 до 11 часов в неделю.

Учебная нагрузка устанавливается приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального района, 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.

56. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру образовательного учреждения, 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.

57. Премия за качественное руководство образовательным учреждением начисляется главному бухгалтеру образовательного учреждения 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.

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 руководителя образовательного учреждения.

Для вновь принятого на работу главного бухгалтера образовательного учреждения 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 принятого на работу главного бухгалтера образовательного учреждения, 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.

58. 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.

59. 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.

60. 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 50 и подпунктом 1 пункта 55 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 руководителя образовательного учреждения;
- приказов руководителя образовательного учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательного учреждения.

61. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру образовательного учреждения 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 руководителя образовательного учреждения;
- приказов руководителя образовательного учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательного учреждения.

62. 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 округа, утверждаемыми приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского

муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

63. 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 образовательных учреждениях 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.

64. 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 издаются 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

65. 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.

66. 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 абзацем третьим пункта 17 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 26 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).

67. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации составляет 40 процентов.

68. Предельная доля, указанная в пункте 66 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 66 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.

69. 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 66 - 67 настоящего Положения).

70. 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 62 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 33 настоящего Положения.

71. 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 33 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 34 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 33 и абзацем пятнадцатым пункта 34 настоящего Положения.

72. Образовательное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к

структуре фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, установленных настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
в муниципальных образовательных учреждениях
Устьянского муниципального округа
Архангельской области
(утв. приказом № 134 от 23.10.2023 г.)

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников муниципальных образовательных учреждений
Устьянского муниципального округа
по профессиональным квалификационным группам**

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 второго уровня:	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	5205
1.2. 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
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом,	11019

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.	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11305
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист	7664
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	8056

может устанавливаться II внутридолжностная категория	
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 общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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	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 «Общеотраслевые 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	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	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 (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8255
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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и общепрофессиональных профессий рабочих, которые отнесены к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений Устьянского округа

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 внутриведомственная категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных 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 района при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных образовательных учреждений Устьянского района.

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.

Акомпаниатор.

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 муниципального 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-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (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

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников муниципальных образовательных учреждений
Устьянского муниципального округа Архангельской области

1. Для работников общеобразовательных организаций:

<i>Показатели</i>		<i>Премия (баллы на 1 ученика)</i>	<i>Периодич- ность</i>
Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях			
1. Всероссийская олимпиада школьников:			
Муниципальный	победитель	10	Ежемесячно
	призер	9	Ежемесячно
	участник	5	Единовременно
Региональный	победитель	20	Ежемесячно
	призер	18	Ежемесячно
	участник	10	Единовременно
Всероссийский	победитель	30	Ежемесячно
	призер	28	Ежемесячно
	участник	15	Единовременно
Учителю начальных классов за ученика 5 класса, (русский язык, математика, литература)	победитель	10	Единовременно
	призер	9	Единовременно
2. Дистанционные и заочные олимпиады от Управления образования, АО ИОО, ИРЦ, министерства образования и науки АО и НАО			
Муниципальный	победитель	10	Единовременно
	призер	8	Единовременно
	участник	4	Единовременно
Региональный, всероссийский	победитель	20	Единовременно
	призер	18	Единовременно
	участник	10	Единовременно
3. Очные олимпиады по инициативе ОО, спортивные соревнования (командные/личные)			
Окружной	победитель	10	Единовременно
	призёр	9	Единовременно
Муниципальный	победитель	12	Единовременно
	призер	10	Единовременно
	участник	4	Единовременно
Региональный, всероссийский	победитель	20	Единовременно
	призер	18	Единовременно
	участник	10	Единовременно
4. Олимпиады «Ученик XXI века»			

Муниципальный	победитель	10	Ежемесячно
	призер	8	Ежемесячно
	участник	4	единовременно
Региональный	победитель	15	Ежемесячно
	призер	12	Ежемесячно
	участник	5	единовременно
5. Участие во Всероссийском конкурсе («Русский медвежонок», «Бульдог», «Кенгуру», «Золотое руно»)			
	Призер, победитель на муниципальном уровне	8	Единовременно
6. Творческие предметные конкурсы, фестивали (командные и личные) АО ИОО, УДЮЦ, ИРЦ, ОО министерства образования и науки АО и НАО			
Школьный	победитель	10	единовременно
	призер	7	единовременно
	участие	4	единовременно
Окружной	победитель	15	единовременно
	призер	10	единовременно
	участие	5	единовременно
Муниципальный	победитель	20	единовременно
	призер	15	единовременно
	участие	10	единовременно
Региональный	победитель	30	единовременно
	призер	20	единовременно
	участие	10	единовременно
7. Научно-исследовательские конференции, входящие в конкурс «Дарования Устьи»			
Муниципальный	победитель	10	ежемесячно
	призер	9	ежемесячно
	участник	15	единовременно
Региональный	победитель	20	ежемесячно
	призер	18	ежемесячно
	участник	10	единовременно
8. Творческие конкурсы иных организаций района и областей (МБУК, музеев и др.)			
Окружной	победитель	5	Единовременно
	призер	4	Единовременно
	участие	2	Единовременно
Муниципальный	победитель	7	Единовременно
	призер	5	Единовременно
	участие	3	Единовременно
Региональный	победитель	13	Единовременно
	призер	10	Единовременно
	участие	5	Единовременно
Межрегиональный	победитель	16	Единовременно
	призер	13	Единовременно
	участие	8	Единовременно

Всероссийский	победитель	18	Единовременно	
	призер	15	Единовременно	
	участие	10	Единовременно	
9. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях				
9.1 Педагог-консультант	Муниципальный	13	ежемесячно	
9.2 Профессиональные конкурсы: «Воспитатель года» «Учитель года» «Воспитать человека» «Сердце отдаю детям» «Педагогический дебют»	Муниципальный	победитель	5000 руб	Единовременно
		призер	3500 руб	Единовременно
		участник	2000 руб	Единовременно
	региональный	победитель	7000 руб	Единовременно
		призер	5000 руб	Единовременно
		участник	3000 руб	Единовременно
	федеральный	победитель	10000 руб	Единовременно
		призер	8000 руб	Единовременно
		участник	6000 руб	Единовременно
9.3 Конкурс «Лучший учитель школьного округа», «Лучший педагог школы»				
Муниципальный	победитель	100	Единовременно	
	участник	50	Единовременно	
9.4 Конкурсы профессионального мастерства, проводимые органами управления образования (в т.ч. заочные)				
Окружной	победитель	18	Единовременно	
	призер	15	Единовременно	
	участие	10	Единовременно	
Муниципальный	победитель	25	Единовременно	
	призер	20	Единовременно	
	участие	15	Единовременно	
Региональный	победитель	30	Единовременно	
	призер	25	Единовременно	
	участие	20	единовременно	
9.5 Обобщение педагогического опыта, публикации				
Школьный		8	Единовременно	
Окружной		13	Единовременно	
Муниципальный		18	Единовременно	
Региональный		23	Единовременно	
Всероссийский		28	Единовременно	

9.6 Организация и проведение открытых мероприятий (мастер-класс, открытый урок, классный час, игра)			
Школьный		8	Единовременно
Окружной		13	Единовременно
Муниципальный		18	Единовременно
Региональный		23	Единовременно
9.7 Организация и проведение семинаров			
Школьный		8	Единовременно
Окружной		13	Единовременно
Муниципальный		18	Единовременно
Региональный		23	Единовременно
10. Размещение информации на сайте ОО, ИРЦ, АО ИОО		13	единовременно
11. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление помещений, музея и т.д.)		8	единовременно
12. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения в социуме			
12.1 Акции		150 руб.	единовременно
12.2 Представление информации в СМИ		350 руб.	Единовременно
12.3 Личное участие педагога, представляющего интересы учреждения в мероприятиях социума		500 руб.	Единовременно
12.4 Участие педагогов в соревнованиях, конкурсах по официальной заявке учреждения		1500 руб.	Единовременно
13. Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми и её результативность			
13.1 Наличие и реализация программ и мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми		20	Единовременно
13.2 Организатор в аудитории во время проведения олимпиады, конкурса, игры		1 балл за час	Единовременно
14. Реализация дополнительных проектов, в т.ч. обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся			
14.1 Экскурсионные и экспедиционные программы		10	Единовременно
14.2 Проект (руководит проектом педагог)			Единовременно
- 18 - 25 баллов		3	
- 26 - 35 баллов		5	
- 36 - 46 баллов		8	
14.3 За качество проекта (не менее 1 проекта, набравшего 70% баллов и более)		13	Единовременно
14.4 Участие в «Ярмарке проектов»	Победитель	10	Ежемесячно
	Призер	9	Ежемесячно
14.5 Родительский клуб (при наличии программы, положения)		13	Единовременно
14.6 Организация проведения досуговых, спортивных и праздничных мероприятий, в т.ч. экскурсий, походов,		13	Единовременно

поездок			
15. Количество отличников за учебный год 2-11 классы (за каждого, классным руководителям и учителям)	13		Единовременно
16. Мониторинг деятельности классного руководителя			
16.1 Результаты мониторинга	1 место	20	Единовременно
	2 место	15	Единовременно
	3 место	10	Единовременно
16.2 Результаты конкурса «Самый лучший класс»	1 место	20	Единовременно
	2 место	15	Единовременно
	3 место	10	Единовременно
17. Уровень успеваемости обучающихся за учебный год - 100% (учителю и классному руководителю)	3		ежемесячно
18. Результативность аттестации в учебной деятельности			
1. Участие предмета в ОГЭ, ЕГЭ	100% (сдаёт экзамен весь класс в основной период)	5	Ежемесячно
	100% (сдаёт экзамен менее 50% обучающихся)	3	Ежемесячно
	Пересдача экзамена в резервные сроки	3	Ежемесячно
	Качество ЕГЭ (80-100 баллов), ОГЭ на уровне или выше районного	8	Ежемесячно
2. Участие предмета в ВПР, НИКО		8	Единовременно
19. Победителям, призёрам конкурса кабинетов		8 5	Единовременно нно
20. Работа с учебной практикой студента	1 неделя	8	единовременн но
	2 недели	13	единовременн но
	3 недели и более	18	единовременн но
21. Работа в сдвоенном классе по производственной необходимости (за каждый сдвоенный урок)		1	единовременн но
22. Участие в работе оргкомитетов конкурсов и в составе жюри, проверка олимпиад	- Школьный уровень	5	Единовременн но
	- Окружной уровень	13	
	- Муниципальный уровень	18	
	- Региональный уровень	23	

Работа в жюри по оценке школьных проектов	5	Ежемесячно
23. Ведение кружков и факультативов учителями	10	Ежемесячно
24. Участие в конкурсе «Флагманы образования» - дистанционный этап - региональный этап: Участие Призёр Победитель	5 10 15 20	Единовременно
25. Предметные олимпиады для педагогов (ШМ РФ) - дистанционный этап - региональный этап: Участие Призёр Победитель	5 10 15 20	Единовременно
26. Социально-психологическое тестирование (регион)	13	Единовременно
27. Эксперт по проверке итогового сочинения (изложения)	13	Единовременно
28. Собеседник на итоговом сочинении Эксперт на итоговом сочинении Технический специалист на итоговом сочинении Организатор на итоговом сочинении Аудиторный организатор	13 13 13 5 5	Единовременно
29. Функциональная грамотность Количество работ: не менее одной Выполнение: не менее 50 % (по графику)	3	Единовременно

п.2. Для работников дошкольного образования.

п.п.	показатели	балл		
1. Типы образовательных программ, реализуемых педагогом:				
	• Авторская (решение МЭС)	16		
	• Адаптированная (решение педсовета)	10		
	• Индивидуальная (решение педсовета)	6		
	• Апробация нового УМК (решение педсовета)	10		
2. Сохранность контингента воспитанников (посещаемость)				
	• 65-74% (для младшей группы 60-64%)	4		
	• 75-84% (для младшей группы 64-74%)	8		
	• 85-100% (для младшей группы 75-100%)	12		
3. Результативность участия воспитанников в мероприятиях различного уровня				
3.1. Мероприятия, которые входят в Юные дарования Устьи: Спортивные соревнования, интеллектуальная олимпиада, речевая олимпиада, конкурс чтецов, конкурс рисунков «Акварелька» и др. проводимые управлением образования, ИРЦ (ЕСЛИ ГОТОВИТ ПЕДАГОГ, 1 ребенок считается 1 раз) личные	ДОО (проводится между группами) До 5 детей от группы	Участник (не зависимо от количества участников)	6	
		Призер	8	
		победитель	10	
	окружной	Участник (не зависимо от количества участников)	8	
		Призер	10	
		победитель	12	
	муниципальный	Участник (не зависимо от количества участников)	15	
		Призер	20	
		победитель	30	
	Региональный исключить			
	3.2. Творческие конкурсы, проводимые в ДОО. командные/личные	окружной	Участник (не зависимо от количества участников)	4/2
			Призер	6/4
победитель			8/6	
3.3. Творческие конкурсы (кроме фотоконкурсов) иных организаций района и области. (музей, «Успех», «Единая Россия», ЛДПР) <u>Поделки должны быть</u>	Муниципальный	Участник (не зависимо от количества участников)	6/4	
		Призер	10/8	
		Победитель	14/12	
	Региональный	Участник (не зависимо от количества участников)	10/8	
		Призер	14/12	
		Победитель	18/20	

<u>сделаны в ДОО командные/личные конкурсы по линии МБУК и библиотека можно добавить в таблицу 1 раз в год и только значимые конкурсы</u>	федеральный	Участник (не зависимо от количества участников)	14/12
		Призер	18/20
		победитель	22/24
3.4 Участие детей в конференции «Маленький исследователь» (ГОТОВИТ ПЕДАГОГ)	1 отборочный тур проходит в группе	Участник (не зависит от количества участников)	5
		2 тур на уровне ДОО –(дети 5-7 лет, средняя группа-по возможности) - до 3 участников от группы (д/с «Солнышко») и до 4 участников (д/с «Надежда») выбирается 1 от детского сада	Участник
	Муниципальный (окружной тур не проводится)	Призер	15
		Участник	15
		Призер	20
		победитель	30
4. Наличие у педагога плана воспитательной деятельности с воспитанниками, включая работу с родителями (законными представителями)			4 8 8
1. Соответствие плана воспитательно-образовательной деятельности ОП ДО			
2. Проведение мероприятий согласно плану работы: с детьми, родителями (законными представителями)			
3. Соответствие наглядной информации календарному плану работы воспитателя (своевременность обновления информации)			
Планы предоставлять 15 числа каждого месяца на проверку старшему воспитателю, в том числе и в летний период.			
5. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях:			
5.1. Руководитель методического объединения, творческой, проблемной группы, ПДС	ДОО		14
	Окружной		20
	Муниципальный		по приказу УО
Член методического совета (все уровни)			6
5.2. Работа консультативного пункта Педагог-консультант			20
5.3. Профессиональные конкурсы: «Воспитатель года» «Воспитатели России» «Окрыленные детством»	Муниципальный	Участник	30
		Призер	60
		Победитель	100
	Региональный	Участник	60
		Призер	100
		Победитель	140

	Федеральный	Участник	90
		Призер	160
		Победитель	200
5.4. Конкурс «Лучший педагог ДОО»	Муниципальный	Участник	20
		Победитель	согласно Положения
5.5. Заочные конкурсы профмастерства, проводимые базовым детским садом, управлением образования, ИРЦ, АО ИОО,	Окружной	Участник	10
		Призер	20
		Победитель	40
	Муниципальный	Участник	15
		Призер	25
		Победитель	50
	Региональный	Участник	20
		Призер	30
		Победитель	60
5.6. Размещение информации на сайте ДОО, ИРЦ, АО ИОО, публикации в методических сборниках, журналах «Вестник», «Двина», «Дошкольная педагогика», «Основа» (кроме интернет-ресурсов). <i>Только свой опыт работы, методические разработки.</i>	ДОО	6	
	Муниципальный, региональный	20	
5.7. Участие педагога (группы) в конкурсах детского сада	Участник	10	
	Призер	15	
	Победитель	20	
5.8. Проведение открытых мероприятий	Занятие	ДОО	25
		Окружной	35
		Муниципальный	50
	Мастер-класс	ДОО	15
		Окружной	25
		Муниципальный	40
5.9. Организация и проведение семинаров в том числе в дистанционном формате	Окружной	30	
	Муниципальный	40	
	Региональный	60	
5.10. Выступление с опытом работы в том числе в дистанционном формате (семинары, РМО, конференции, педчтения)	ДОО	20	
	Окружной	30	
	Муниципальный	40	
	Региональный	50	
5.11. Интенсивность в работе Основной воспитатель, специалист Подменный воспитатель		10	
		5	
5.12. Применение ИКТ в образовательной деятельности Основной воспитатель Подменный воспитатель		10	
		5	
6. Участие в разработке и написании:			
- ОП ДО, программы развития			20
- Локальных актов организации			10
- Подготовка документов к ППк и ТМППК (за 1 ребенка)			3

7. Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе реализации образовательной программы.	30	
8. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании		
8.1. Дети с повышенными способностями и испытывающими трудности в освоении ОП ДО. Работа по индивидуальному образовательному маршруту или индивидуальной образовательной программе)	10	
9. Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ педагога. (по результатам мониторинга) • более 80%	10	
9.1. Организация и проведение досуговых, спортивных и праздничных мероприятий (тематические развлечения, проводимые воспитателями на группе не входят, кроме Новый год, 9 мая, выпускной), организация выставок, конкурсов в соответствии с планом работы на уровне группы	10	
9.3 Взаимодействие с родителями по организационным вопросам, не относящимся к образовательной деятельности (фотограф, приезжие артисты и т.п.)	10	
10. Организация и проведение совместных мероприятий на уровне ДОО (праздники, конкурсы детского сада) в соответствии с планом работы (организатор/ведущий) д/с «Солнышко» - не менее 3 групп, д/с «Надежда» - 2 группы.	20	
10.1. Исполнение ролей, соведущий на общесадовских мероприятиях.	10	
11. Организация учебной практики студентов	1 неделя	10
	2 неделя	20
	3 неделя	30
12. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения в социуме		
12.1 Акции (проводимые ДОО, управлением образования, ИРЦ, АО ИОО, другими организациями). Предполагающие <u>подготовку</u> и результат, только социально значимые акции	500 руб	
12.2 Представление информации в СМИ (печатные издания)	500 руб	
12.3 Личное участие педагога, представляющего интересы учреждения в мероприятиях социума (праздники, соревнования, конкурсы муниципального и регионального уровней).	500 руб	
13.4 . Социальные проекты: (оформление проекта, выход, результат) Организатор Участник	1000 руб 500 руб	
13.5 Участие педагога в конкурсах, соревнованиях по официальной заявке учреждения.	1500 руб	
14. Участие в работе оргкомитетов конкурсов и в составе жюри - ДОО/Школьный уровень - Окружной уровень - Муниципальный уровень	10 20 30	
15. Участие в инновационной деятельности (при наличии плана и отчета о результатах работы либо подтверждающего сертификата) Уровень ДОО/округ Муниципальный уровень	10 20	

Региональный уровень	30
16. Детское объединение по интересам (наличие плана, программы, выход – показ открытого мероприятия, участие в конкурсах) Планы предоставлять до 15 числа каждого месяца на проверку старшему воспитателю	10

3. Для педагогических работников дополнительного образования

Показатели	Премия (баллы)	Периодичность
1. Реализацию вариативных дополнительных образовательных программ:		
• авторская,	16	<i>Единовременно</i>
• экспериментальная,	10	<i>Единовременно</i>
• модернизированная,	4	<i>Единовременно</i>
• адаптированная,	6	<i>Единовременно</i>
• модульная,	10	<i>Единовременно</i>
• индивидуальная,	6	<i>Единовременно</i>
• примерная.	1	<i>Единовременно</i>
2. Сохранность контингента обучающихся:		
• не менее 75%	10	<i>Единовременно</i>
• 85-100%	20	<i>Единовременно</i>
3. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля).		
• 75-90%	8	<i>Единовременно</i>
• 91-100%	10	<i>Единовременно</i>
4. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (процент от общего количества обучающихся в объединении на уровне учреждения, на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях).		
• 50-60%	5	<i>Единовременно</i>
• 61-70%	10	<i>Единовременно</i>
• 71-80%	15	<i>Единовременно</i>
• более 80 %	20	<i>Единовременно</i>

5. Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня.	Командно	Личное	
5.1 Спортивные соревнования (командные/личные)			
Муниципальный этап: Победитель	10	3	<i>Единовременно</i>
Призёр	5	2	<i>Единовременно</i>
Участие	2	1	<i>Единовременно</i>
Дивизионный этап: Победитель	13	7	<i>Единовременно</i>
Призёр	8	5	<i>Единовременно</i>
Участие	3	2	<i>Единовременно</i>
Региональный этап: Победитель	20	10	<i>Единовременно</i>
Призёр	15	5	<i>Единовременно</i>
Участник	5	2	<i>Единовременно</i>
5.2 Спортивные соревнования, входящие в спартакиаду школьников (командные/личные)			
Муниципальный этап: Победитель	15	8	<i>Единовременно</i>
Призёр	10	7	<i>Единовременно</i>
Участник	5	3	<i>Единовременно</i>
Дивизионный этап: Победитель	18	10	<i>Единовременно</i>
Призёр	13	8	<i>Единовременно</i>
Участник	8	5	<i>Единовременно</i>
Региональный этап: Победитель (Межрегиональный)	25	15	<i>Единовременно</i>
Призёр	2010	10	<i>Единовременно</i>
Участник		5	<i>Единовременно</i>
Региональный этап: Победитель (федеральный)	30	20	<i>Единовременно</i>
Призёр	25	15	<i>Единовременно</i>
Участник	15	10	<i>Единовременно</i>
5.3 Участие в судействе соревнований различных уровней.			
Внутри школьные – (за одно соревнование);		1	<i>Единовременно</i>
Муниципальные – (за одно соревнование);		3	<i>Единовременно</i>
Региональные – (за одно соревнование);		5	<i>Единовременно</i>
Всероссийские – (за одно соревнование)		7	<i>Единовременно</i>
5.4 Вручение педагогическим работникам наград, почётных грамот за личный вклад в развитие деятельности учреждения			
Муниципальные	1500 руб		<i>Единовременно</i>
Региональные	3000 руб		<i>Единовременно</i>
Всероссийские	5000 руб		<i>Единовременно</i>

6. Учебно-исследовательские конференции (очные/заочные, кроме интернет-конкурсов)			
Окружной	участие	5	<i>Единовременно</i>
	призер	8	<i>Единовременно</i>
	победитель	10	<i>Ежемесячно</i>
Муниципальный	участие	8	<i>Единовременно</i>
	призер	10	<i>Единовременно</i>
	победитель	13	<i>Ежемесячно</i>
Региональный	участие	10	<i>Единовременно</i>
	призер	13	<i>Единовременно</i>
	победитель	15	<i>Ежемесячно</i>
Федеральный	участие	15	<i>Единовременно</i>
	призер	17	<i>Единовременно</i>
	победитель	20	<i>Ежемесячно</i>
7. Творческие конкурсы, фестивали			
Внутри школьные	участие	1	<i>Единовременно</i>
	призер	2	<i>Единовременно</i>
	победитель	3	<i>Единовременно</i>
Муниципальные	участие	3	<i>Единовременно</i>
	призер	5	<i>Единовременно</i>
	победитель	7	<i>Единовременно</i>
Региональные	участие	5	<i>Единовременно</i>
	призер	10	<i>Единовременно</i>
	победитель	13	<i>Единовременно</i>
Всероссийские	участие	10	<i>Единовременно</i>
	призер	15	<i>Единовременно</i>
	победитель	18	<i>Единовременно</i>
8. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях:			
8.1. Руководитель методического объединения, творческой группы.			
	Школьный	3	<i>Единовременно</i>
	Окружной	5	<i>Единовременно</i>
	Муниципальный (по приказу УДЮЦ)	9	<i>Единовременно</i>
8.2. Профессиональные конкурсы: «Воспитать человека»; «Сердце отдаю детям»; «Педагогический дебют»			
Муниципальный	победитель	5000 руб	<i>Единовременно</i>
	призер	3500 руб	<i>Единовременно</i>
	участник	2000 руб	<i>Единовременно</i>
Региональный	победитель	7000 руб	<i>Единовременно</i>
	призер	5000 руб	<i>Единовременно</i>

	участник	3000 руб	<i>Единовременно</i>
Федеральный	победитель	10000 руб	<i>Единовременно</i>
		8000 руб	<i>Единовременно</i>
	призер	6000 руб	<i>Единовременно</i>
	участник		<i>Единовременно</i>
8.3. Заочные конкурсы профессионального мастерства, проводимые органами управления образования			
Муниципальный	участник	5	<i>Единовременно</i>
	призер	10	<i>Единовременно</i>
	<u>победитель</u>	15	<i>Единовременно</i>
Региональный	участник	10	<i>Единовременно</i>
	призер	15	<i>Единовременно</i>
	<u>победитель</u>	20	<i>Единовременно</i>
Федеральный	участник	15	<i>Единовременно</i>
	призер	20	<i>Единовременно</i>
	<u>победитель</u>	25	<i>Единовременно</i>
8.4. Мастер-класс, открытое мероприятие (занятие)			
	Школьный	5	<i>Единовременно</i>
	Окружной	7	<i>Единовременно</i>
	Муниципальный	10	<i>Единовременно</i>
	Региональный (Межрайонный)	15	<i>Единовременно</i>
	Федеральный	20	<i>Единовременно</i>
8.5. Выступление из опыта работы			
	Школьный	5	<i>Единовременно</i>
	Окружной	10	<i>Единовременно</i>
	Муниципальный	15	<i>Единовременно</i>
	Региональный(межрайонный)	20	<i>Единовременно</i>
	Федеральный	25	<i>Единовременно</i>
9. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения, интерактивных форм обучения).			
	9.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление помещений, музея и т. д.)	6	<i>Единовременно</i>
	9.2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	8	<i>Единовременно</i>
10. Сопровождение учащихся, воспитанников во внеурочное время:			
	- в пределах посёлка	300 руб.	<i>Единовременно</i>
	- окружной	500 руб.	
	- муниципальный	700 руб.	
	- региональный	13 б.	
	- межрегиональный	15 б.	

--	--	--

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Киземская СОШ»
(утв. приказом № 134 от 23.10.2023 г.)

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 РФ 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 обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

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.

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Киземская СОШ»
(утв. приказом № 134 от 23.10.2023 г.)

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 районах 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 района 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 района Архангельской области.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый 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 района 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.
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".

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

1. Учитель
2. Воспитатель (включая старшего)
3. Педагог-библиотекарь
4. Преподаватель
5. Учитель-дефектолог
6. Учитель-логопед (логопед)
7. Педагог-психолог
8. Социальный педагог
9. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
10. Руководитель физического воспитания
11. Методист (включая старшего)
12. Инструктор-методист (включая старшего)
13. Музыкальный руководитель
14. Педагог-организатор
15. Педагог дополнительного образования
16. Тренер-преподаватель (включая старшего)
17. Инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе)
18. Инструктор по физической культуре
19. Мастер производственного обучения
20. Тьютор
21. Концертмейстер

ПОРЯДОК
исчисления размера среднего должностного оклада
работников основного персонала для определения размера должностного оклада
руководителя муниципального образовательного учреждения

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 групп	группа	10
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 25910413180194252715292873429998908689710672457

Владелец Рогачёва Ирина Сергеевна

Действителен с 01.09.2023 по 31.08.2024