

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Бестужевская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Бестужевская СОШ»)

ПРИКАЗ

от 09 февраля 2024 г.

с. Бестужево

№ 12 о/д

Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ».

В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях совершенствования Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ»
2. Признать утратившим силу приказ от 26.10.2023 г. № 147 об утверждении «Положения о системе оплаты труда в МБОУ «Бестужевская СОШ» в новой редакции
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.
4. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

Директор:  Н.А. Шукина

С приказом ознакомлены:



УЧТЕНО МНЕНИЕ
первичной профсоюзной организации
МБОУ «Бестужевская СОШ»
М.В. Пушкина
«*09*» *февраля* 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
ПРИКАЗОМ ДИРЕКТОРА
МБОУ «БЕСТУЖЕВСКАЯ СОШ»
ОТ 09.02.2024 № 12

Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бестужевская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бестужевская средняя общеобразовательная школа» (далее - МБОУ «Бестужевская СОШ») Устьянского муниципального округа (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Устьянского муниципального округа Архангельской области от 30 декабря 2009 года № 3314 «О новых системах оплаты труда работников отраслевых муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников в МБОУ «Бестужевская СОШ» Устьянского муниципального округа (далее - учреждение), в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения;

требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ».

3. Настоящее Положение распространяется на работников МБОУ «Бестужевская СОШ».

4. Система оплаты труда работников школы устанавливается положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ» (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников

МБОУ «Бестужевская СОШ», за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» от 30 декабря 2009 года № 3314, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. 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).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников 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 МБОУ «Бестужевская СОШ» из областного и местного бюджетов.

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

9. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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 Положения:

к административно-управленческому персоналу образовательного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих: директор, заместители директора и главный бухгалтер МБОУ «Бестужевская СОШ»;

к вспомогательному персоналу относятся работники осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих.

к основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно - управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложению № 2

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МБОУ «Бестужевская СОШ».

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

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 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 МБОУ «Бестужевская СОШ», а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются МБОУ «Бестужевская СОШ» самостоятельно.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным

квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

15. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Бестужевская СОШ».

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников образовательных учреждений. Директор МБОУ «Бестужевская СОШ» 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. В случае издания постановления администрации Устьянского муниципального округа или приказа директора о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 МБОУ «Бестужевская СОШ» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ» 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 учреждению (структурному подразделению или филиалу).

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 (установлением) работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по МБОУ «Бестужевская СОШ», предусмотренные подпунктами 1 - 4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по

основаниям, предусмотренным подпунктами 5 - 9 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу, 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, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

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

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

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

Присвоение (установление) 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 (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела 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 21 февраля 2022 года N 225;

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 (установлением) работнику квалификационной категории подлежит применению со дня принятия решения о присвоении (установлении) квалификационной категории.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, работникам МБОУ «Бестужевская СОШ» 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.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с установлением педагогическим работникам, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	38
Квалификационная категория «педагог-методист»	33
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	15

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	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 **10 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

2) работа в классах, 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 классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) работа в логопедическом пункте;

5) работа в классах (группах), 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, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами образовательного учреждения осуществляется проверка письменных работ;

9) заведование учебным кабинетом, библиотекой, лабораторией, учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, групповой детского сада

22. Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-4 пункта 21 настоящего Положения, составляет **15 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения, составляет **3 процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника **за одного обучающегося** из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения, могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 21 настоящего Положения,

составляет **1,5 процента** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения рассчитывается по формуле (Приложение № 12).

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 9 пункта 21 настоящего Положения, составляет **5 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за заведование учебным (классным) кабинетом, библиотекой, групповой детского сада, учебно-консультационным пунктом и **10 процентов оклада** (должностного оклада), ставки заработной платы работника за заведование кабинетом с лабораторией, учебной мастерской, спортивным залом, кабинетом информатики (при наличии паспорта).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента 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 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 МБОУ «Бестужевская СОШ» трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам МБОУ «Бестужевская СОШ», которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

24. 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.

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
выплата за сверхурочную работу;
выплата за работу в ночное время;
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

Директор МБОУ «Бестужевская СОШ» 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.

27. 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.

28. 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:

Размер выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается 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 час работы) 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 50 % от замещаемой должности.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в положении о системе оплаты труда. В трудовой договор работника 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 на основании приказов руководителя, издаваемых в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Устьянского муниципального округа (далее - премиальная выплата при награждении);
- 8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);
- 9) надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

32. Премииальные 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).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «Бестужевская СОШ», и иным категориям работников (младший воспитатель, а также категориям работников, предусмотренных разделами 2-5 приложения № 1 к настоящему Положению).

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

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя МБОУ «Бестужевская СОШ».

Премииальные 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 положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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 МБОУ «Бестужевская СОШ» – на 2 % 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.

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

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

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

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

Количество баллов за различные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников определяется положениями о системе

оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом 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 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 учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора.

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 директора МБОУ «Бестужевская СОШ» о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

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

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

34. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно 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 процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

35. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размер 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.

36. 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.

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

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

наградную систему Российской Федерации.

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

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

К наградам Устьянского муниципального округа, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся: Почетная грамота Собрания депутатов Устьянского муниципального округа, Почетная грамота главы Устьянского муниципального округа, Почетная грамота Управления образования.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

39. 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.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника 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 начисляются работнику на основании приказов директора МБОУ «Бестужевская СОШ». Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим 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

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

42. 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.

43. Материальная помощь работникам выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется одновременно 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".

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

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника МБОУ «Бестужевская СОШ» в связи с его смертью.

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

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

45. Положениями о системе оплаты труда образовательных учреждений определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с пунктом 41 и порядок ее оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ «Бестужевская СОШ»

46. Должностной оклад директора МБОУ «Бестужевская СОШ» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им 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.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя приведены в приложениях № 9 и 10 к настоящему Положению.

Конкретные размеры должностного оклада директора МБОУ «Бестужевская СОШ» определяются Управлением образования администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается директору МБОУ «Бестужевская СОШ» трудовым договором в соответствии с приказом начальника Управления образования администрации Устьянского муниципального округа. В трудовой договор директора подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

Должностной оклад директора 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 размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

47. Должностные оклады заместителей директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «Бестужевская СОШ».

Должностные оклады заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностные оклады иных заместителей директора устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада директора. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю директора, главному бухгалтеру МБОУ «Бестужевская СОШ» должностного оклада.

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

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главным бухгалтерам МБОУ «Бестужевская СОШ» в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

приказов директора МБОУ «Бестужевская СОШ» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору и заместителям директора МБОУ «Бестужевская СОШ», относятся:

- 1) премия за качественное руководство 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.

50. Премия за качественное руководство образовательным учреждением устанавливается заместителям директора МБОУ «Бестужевская СОШ» с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство 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 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 МБОУ «Бестужевская СОШ», обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам администрации Устьянского муниципального округа, органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

ж) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов администрации Устьянского муниципального района, 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, которые от имени администрации Устьянского муниципального

района 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 района, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Количество баллов за различные показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения определяется в отношении заместителей директора - приказами директора МБОУ «Бестужевская СОШ».

Премия за качественное руководство 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 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. 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 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 учреждением:

приказами директора - в отношении заместителей директора МБОУ «Бестужевская СОШ».

Премии начисляются:

- в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.
- ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство образовательным учреждением).

Для вновь принятых на работу заместителей директора учреждения размеры премий за качественное руководство 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 заместителей директора МБОУ «Бестужевская СОШ» соответствующая должность была вакантной, размеры премий определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

51. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно 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 заместителя руководителя образовательного учреждения —

приказами директора МБОУ «Бестужевская СОШ»

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются заместителям директора в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

53. Заместители имеют право вести учебную (педагогическую) нагрузку. Определение и изменение учебной нагрузки 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 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 устанавливается в объеме заместителям руководителя – не более 9 часов в неделю, если занятость по основной должности составляет не менее 1,0 ставки. В случае производственной необходимости заместителю руководителя может быть разрешена учебная нагрузка в объеме 11 часов в неделю.

Учебная нагрузка устанавливается приказом директора МБОУ «Бестужевская СОШ»

54. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру 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.

55. Премия за качественное руководство образовательным учреждением начисляется главному бухгалтеру МБОУ «Бестужевская СОШ» 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 директора МБОУ «Бестужевская СОШ». 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 период премирования данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора МБОУ «Бестужевская СОШ» 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 директора.

Для вновь принятых 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, 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.

56. 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 премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера образовательного учреждения директором образовательного учреждения.

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

58. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются приказами директора МБОУ «Бестужевская СОШ» (в отношении заместителей директора, главного бухгалтера). В трудовой договор 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 директора МБОУ «Бестужевская СОШ».

59. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании приказов директора МБОУ «Бестужевская СОШ».

60. Среднемесячная заработная плата заместителей директора, 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.

В МБОУ «Бестужевская СОШ» предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы устанавливается 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 МБОУ «Бестужевская СОШ».

Приказами (распоряжениями) Управления образования администрации Устьянского муниципального округа утверждаются критерии определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы. 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 Управления образования администрации Устьянского муниципального округа.

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бестужевская средняя общеобразовательная школа» несёт ответственность за несоблюдение требований к предельному уровню соотношения среднемесячных заработных плат.

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

61. В случае когда заместитель директора или иной работник образовательного учреждения исполняет обязанности директора, Управление образования администрации Устьянского муниципального округа, 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 директора:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности директора МБОУ «Бестужевская СОШ» в отношении соответствующего заместителя директора или иного работника образовательного учреждения только после согласования с Управлением образования администрации Устьянского муниципального округа

VII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ»

62. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ» 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.

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).

63. Рекомендуемая предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты

труда работников образовательной организации составляет 40 процентов.

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 Управления образования администрации Устьянского муниципального округа, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

64. 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, с одной стороны, и основным персоналом 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 65 - 66 настоящего Положения).

65. 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 директором, заместителями директора, главным бухгалтером образовательного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, 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 директором МБОУ «Бестужевская СОШ» 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.

66. 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.

**ФИКСИРОВАННЫЕ 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 первого уровня	
помощник воспитателя, секретарь учебной части	4583
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	5205
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9081
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, воспитатель ГПД	9625
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	10170
4 квалификационный уровень: педагог – библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	10731
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11305
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных	

должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4583
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист	5539
2 квалификационный уровень: завхоз, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6044
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист	7664
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий; повар 1, 2, 3 разряда, электромонтер 1-3 р, электрик 1-3 р	4129
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар 4 и 5 разряда	5614
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, повар 6 разряда	6852
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
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	8778
специалист по охране труда	10972
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12618
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 3 класса	7132
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса	7681
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса	8229

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников профессиональных квалификационных
групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих
и общепромышленных профессий рабочих, которые отнесены к основному
персоналу МБОУ «Бестужевская СОШ»

1. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных 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 общепромышленных 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 МБОУ «Бестужевская СОШ» Устьянского муниципального округа при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МБОУ «Бестужевская СОШ» Устьянского муниципального округа.

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

Руководитель структурного подразделения.
Педагогические работники (учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор.
Библиотекарь.
Заведующий хозяйством.
Бухгалтер
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
Специалист по охране труда.

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

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

Должности, по которым установлены 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. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
5. 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
6. 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 МБОУ «Бестужевская СОШ»
Устьянского муниципального округа Архангельской области

1. Для работников МБОУ «Бестужевская СОШ»:

1.1. результативность участия в системе методической работы на различных уровнях (методические объединения, семинары, конкурсы педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах, непрерывное повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

1.2. разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);

1.3. организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования;

1.4. реализация мероприятий (проектов), обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

1.5. участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных других мероприятиях;

1.6. участие в коллективных педагогических проектах;

1.7. участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ, программы развития, локальных актов учреждения;

1.8. работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.);

1.9. наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов в ходе реализации образовательной программы.

2. Для работников учреждений дополнительного образования:

2.1. реализация вариативных дополнительных образовательных программ (авторская, экспериментальная, модернизированная, адаптированная, модульная, индивидуальная, примерная);

2.2. укомплектованность клубов, секций, кружков, лабораторий, студий, оркестров, творческих коллективов, ансамблей, театров и других групп (далее - объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);

2.3. сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;

2.4. успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля);

2.5. участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в объединении);

2.6. результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

2.7. наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);

2.8. результативность участия в системе методической работы учреждения на различных уровнях (методические объединения, семинары, непрерывное повышение квалификации, конференции, конкурсы профессионального мастерства);

2.9. разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы объединения, интерактивных форм обучения);

2.10. наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых материалов;

2.11. удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ;

2.12. реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

3. Для работников учреждений дошкольного образования:

3.1. типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом (авторская, экспериментальная, модернизированная, адаптированная, модульная, индивидуальная, примерная);

3.2. сохранность контингента воспитанников в течение учебного года;

3.3. участие и результативность участия воспитанников в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества воспитанников в объединении);

3.4. результативность (количество победителей и призеров) участия воспитанников в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

3.5. наличие плана воспитательной работы с воспитанниками, включая работу с родителями (законными представителями);

3.6. результативность участия в системе методической работы на различных уровнях (методические объединения, семинары, конкурсы педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах, непрерывное повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в

разных формах;

3.7. разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы объединения, интерактивных форм обучения);

3.8. наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы;

3.9. удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ педагога;

3.10. участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ, программы развития, локальных актов учреждения;

3.11. работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально-неблагополучных семей и т.п.).

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.
2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.
3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.
4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.
5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.
6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.
7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов

внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

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

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

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

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

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

преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам - психологам;

методистам;

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

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

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных

бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

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

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

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

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

ПОРЯДОК

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

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.
2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.
3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.
4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.
5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.
6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.
7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.
8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью

руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других 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 Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ»

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 Положению о системе оплаты труда работников МБОУ «Бестужевская СОШ».

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

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

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

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

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 6 к Примерному Положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского 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";
2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный учитель 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 сферы образования 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 "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;
 - значок "Отличник народного просвещения";
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 МБОУ «Бестужевская СОШ»,
относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности для определения размера должностного оклада
директора МБОУ «Бестужевская СОШ»

Учитель
Воспитатель (включая старшего)
Учитель-логопед (логопед)
Педагог-психолог
Социальный педагог
Музыкальный руководитель
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования

Порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБОУ «Бестужевская СОШ»

Основным критерием для определения кратности отношения должностного оклада директора 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-	человек (за каждого)	0,1

	сирот по состоянию на 20 сентября текущего года	каждого)	
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 директора МБОУ «Бестужевская СОШ»

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.

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 директора МБОУ «Бестужевская СОШ»

Коэффициент кратности должностного оклада директора МБОУ «Бестужевская СОШ» 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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Бестужевская СОШ»
Устьянского муниципального округа
Архангельской области

Критерии по установлению стимулирующих доплат и надбавок

№ п/п	Выплата	Показатель	% от должностного оклада или сумма	Примечание
Премияльные выплаты (при наличии фонда оплаты труда)				
1.	Выплаты к юбилейным датам учреждения и профессиональным праздникам	Стаж работы не менее 1 года	2000 руб	При наличии фонда оплаты труда
2.	Премияльные выплаты работникам МБОУ «Бестужевская СОШ»	Основаниями для начисления премияльных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.	Количество процентов по итогам календарного года	При наличии фонда оплаты труда
3.	Премияльные выплаты работникам	В зависимости от объема, срочности и важности поручения	50	При наличии фонда оплаты труда
4.	Единовременная выплата в связи с юбилейными датами сотрудников (50-летие, 55-летие и др.), с учетом стажа работы в образовательных учреждениях	50 лет (стаж от 1 года)	50	
		55 лет (от 3 лет)	75	
		60 лет (от 5 лет)	100	
5.	Премияльные (стимулирующие) выплаты по итогам работы	Оценка профессиональной деятельности в соответствии с аналитической справкой	Количество баллов по итогам учебного года	При наличии ФОТ
6.	Разработка локальных нормативных актов	Разработка		
		-Программы развития,	50	
		Коллективного договора,	50	
		положений,	10	
		правил внутреннего трудового распорядка,	20	
		инструкций	10	
ООП.	50			

№ п/п	Выплата	Показатель	% от должностног о оклада или сумма	Примечание
7.	Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Устьянского муниципального округа (далее - премияльная выплата при награждении);	Грамоты и благодарности : МБОУ. Главы Устьянского муниципального округа, грамота, УО. Министерства образования и науки Архангельской области, Губернатора Архангельской области. Министерства образования и науки РФ	500 руб. 1000 руб. 3000 руб. 5000 руб.	Единовременные выплаты
8.	Выплаты за работы не входящие в круг должностных обязанностей	1 работа	10 %	Единовременные выплаты
9.	Участие в инновационной деятельности	-школьный -муниципальный -региональный	5 10 15	Согласно Положения об инновационной работе

Педагогический состав

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
За интенсивность и напряженность работы			
10	Организация и проведение мероприятий различного уровня, социальных и социально-культурных проектов и акций (кроме спортивных)	Школьный Муниципальный Региональный Федеральный Международный	7 15 20 25 30
	Участие в мероприятиях различного уровня, социальных и социально-культурных проектов и акций (кроме спортивных)	Школьный Муниципальный Региональный Федеральный, Международный	2 4 5 7
11.	Организация и проведение мероприятий различного уровня - спортивных	Школьный	3
		Муниципальный Региональный Федеральный Международный	7 15 20 25
12.	Разработка образовательных продуктов	Разработка методических рекомендаций, электронного пособия, нового учебного курса, наглядных средств обучения после утверждения на МЭС	30

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
13.	Дополнительные виды деятельности (ежемесячно)	РИС	10
		Составление расписания (1,2,4 четверть; 3 четверть)	10
		Ведение расписания (ежемесячно)	5
		Администратор ЭД, ЭЖ:	20
		Средняя школа	15
		Основная школа	5
		Работа комиссий	5
		Работа метод. Совета	10
		Наставничество (при наличии плана работы и ежемесячных отчётов о прод.работе)	5
		Проведение дополнительных уроков (занятий сверх учебной нагрузки) по подготовке к ОГЭ, ЕГЭ, курсы ВД	1 б.
		Школа будущего первоклассника	2 б.
		Обслуживание вычислительной техники	10
		Сопровождение на автотранспорте	0,5 б. за 20 км
		Сопровождение учащихся (постоянное)	1 б. (день)
		Материалы на сайт	1 б. за 0,5 стр.(текст) 1 б. (фотографии)
		Организаторы при проведении ВСОШ, ВПР, ИС:	
- в аудитории	10		
-вне аудитории	5		
- технический специалист	10		
Работа в экспертной комиссии по проверке:			
- ВПР	1 б за работу		
- итоговых сочинений	2 б. за работу		
- проектов	1 б. за ученика		
-устное собеседование (9 кл.)	1 б. за ученика		

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
		Работа в сдвоенном классе	0,3 % за каждый сдвоенный урок 1-11 классы
			10 % малокомплектная школа за каждый класс
		Дежурство по школе	3 (в неделю)
		-ответственный за дополнительное образование	10
		-ответственный за профориентацию	5
		-руководство объединением учащихся	10
		-ответственный за организацию ВПР, ВСОШ	10

За высокие результаты работы

	Показатель	Расчет показателя	
<i>Результативность деятельности учителя по формированию предметных знаний и компетенций</i>			
14	Результаты независимой внешней оценки выпускников 9,11 классов	Количество обучающихся выпускников 9,11 кл. данного учителя, получивших на ГИА, ЕГЭ результат (в баллах) при 100% успеваемости: - выше среднего по муниципалитету - выше среднего по области	За 1 ребёнка 10 15
15	Результаты независимой внешней оценки (контрольные работы: муниципальные, региональные и т.д)	Результаты НОКО Качество образования при 100 % успеваемости 40-60 % 61 % и выше	5 10
<i>Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</i>			
16	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – победителей очных предметных олимпиад (конкурсов, конференций, смотров, фестивалей и т.п.): (I,II,III место, участник) -школьных -муниципальных - региональных - всероссийских, международных <u>Всероссийская олимпиада школьников</u> -муниципальных - региональных	5,3,2,0 25,20,15,10 50,40,30,15 60,50,40,25 25,20,15,10 50,40,30,15

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
		- всероссийских	60,50,40,25
17	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Команда – победителей очных предметных соревнований, конкурсов, смотров, фестивалей, конференций, форумов и т.п. (I,II,III место, участник) -межшкольных -муниципальных - региональных - всероссийских, международных	5,3,2,0 25,20,15,10 50,40,30,15 60,50,40,25
18	Представление учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – участников заочных бесплатных (дистанционных) предметных олимпиад (конкурсов), конференций, проектов и т.п. - муниципальных - региональных - всероссийских Количество (чел.) обучающихся – участников заочных бесплатных (видео) предметных олимпиад (конкурсов), конференций, проектов и т.п. - муниципальных - региональных, всероссийских	10,7,5,3 15,12,10,5 5 (не более 2 мероприятий в месяц независимо от количества участников и результата) 15; 12; 10; 8 20; 17; 15; 12
19	Представление учащимися собственных достижений на мероприятиях детского декоративно-прикладного художественного и технического творчества различного уровня	Количество работ обучающихся – участников мероприятий - муниципальных - региональных, всероссийских	5; 4; 3; 1 10; 7; 5; 3

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
20	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – победителей и участников спортивных соревнований: (индивидуальные: I,II,III место, участник) - межшкольные - муниципальных - региональных - всероссийских - международных	3; 2; 1, 0 10; 7; 5; 1 15; 10; 5; 3 20; 15; 10; 8 25; 20; 15; 10
21	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Команда – победителей спортивных соревнований - межшкольные - муниципальных - региональных - всероссийских, международных	5; 3; 2; 0 15; 13; 10; 7 20; 17; 15; 10 25; 23; 20; 15
Результативность методической и инновационной деятельности учителя			
22	Презентация собственной педагогической деятельности (в том числе в конкурсах: - Учитель года; - Воспитать человека)	Результат участия педагога в очных профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - региональных - всероссийских	10,8,6,5 100,90,80, 50 120,100,80,60 150,120,90,70
23	Презентация собственной педагогической деятельности (дистанционный)	Результат участия педагога в профессиональных мероприятиях разных уровней: - муниципальных - региональных (организации Архангельской обл.) -Всероссийские (бесплатные) мероприятия	25,20,15,10 30,25,20,15 5 б (независимо от количества)
24	Обобщение собственного педагогического опыта (печатные издания)	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: -муниципальных - региональных - всероссийских - международных	10 15 20 25
25	Обобщение собственного педагогического опыта (на сайт)	Количество электронных публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: -муниципальных - региональных	10 15
26	Популяризация собственного педагогического опыта	Представление педагогического опыта: открытых уроков, мастер – классов, выступлений и т.п. - школьных - муниципальных - региональных	10 20 30

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
		Проведение методических мероприятий (семинаров, конференций и т.п.) - школьных - муниципальных - региональных	10 20 30
27	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов, жюри): - школьный - муниципальных - областных	5 10 15
28	Введение ФГОС	Деятельность по введению ФГОС	1 б. за предмет
29	Переход на новые УМК		2 б. (за предмет)
30	1. За образование: 2. Непрерывное повышение квалификации (чаще, чем 1 раз в 3 года)	высшее - менее 36 ч. - 36 час. - 72 час. - 108 час. - проф. Переподготовка	5 % (ежемесячно) 2 б. 4 б. 8 б. 10 б. 15 б.
За качество выполняемых работ			
31	Своевременное и качественное ведение плановой отчетной документации и ЭЖ	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 0 б.

Педагоги дополнительного образования

32	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – победителей и участников соревнований; конкурсов; конференций: (индивидуальные: I, II, III место, участник) - межшкольные - муниципальных	3; 2; 1, 0 10; 7; 5; 1 15; 10; 5; 3
	Результативность представления учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Команда – победителей соревнований; конкурсов; конференций: - межшкольные - муниципальных	5; 3; 2; 0 15; 13; 10; 7

33	Презентация собственной педагогической деятельности (дистанционный). Результат участия в профессиональных конкурсах разных уровней: - муниципальных - региональных - всероссийских Популяризация собственного педагогического опыта. Проведение открытых занятий, мастер – классов, семинаров, конференций, выступлений, мероприятий и т.п. - школьных - муниципальных - региональных - всероссийских - международных	25,20,15,10
		30,25,20,15
		20,15,10,5
Социальный педагог, педагог-организатор, библиотекарь	Презентация собственной педагогической деятельности (дистанционный). Результат участия в профессиональных конкурсах разных уровней: - муниципальных - региональных - всероссийских Результативность представления обучающимися собственных достижений на состязаниях различного уровня. Количество (чел.) обучающихся – победителей очных (конкурсов, конференций): (I, II, III место, участник) - школьных - муниципальных - региональных - всероссийских, международных	10
		20
		30
		40
		50
		25,20,15,10
		30,25,20,15
		20,15,10,5
		5,3,2,0
		25,20,15,10
		50,40,30,15
		50,40,30,15

Педагогический состав (воспитатели)

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
За интенсивность и напряженность работы			7
34	Организация и проведение мероприятий различного уровня, социальных и социально-культурных проектов и акций (кроме спортивных)	Школьный	15
		Муниципальный	20
		Региональный	25
		Федеральный	30
		Международный	

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
	Участие в мероприятиях различного уровня, социальных и социально-культурных проектов и акций (кроме спортивных)	Школьный Муниципальный Региональный Федеральный, Международный	2 4 5 7
35	Организация и проведение мероприятий различного уровня - спортивных	Школьный Муниципальный Региональный	3 7 15
36	Разработка образовательных продуктов	Разработка методических рекомендаций, электронного пособия, нового учебного курса, наглядных средств обучения после утверждения на МЭС	30
37	Дополнительные виды деятельности (работа не входящая в круг должностных обязанностей) (ежемесячно)	- Работа метод. совета - Наставничество (при наличии плана работы) - сопровождение на автотранспорте - материалы на сайт	10 5 0,5 б. за 20 км 1 б. за 0,5 стр.(текст) 1 б. (фотографии)
За высокие результаты работы			
	Показатель	Расчет показателя	
	<i>Результативность деятельности воспитателя по формированию предметных знаний и компетенций</i>		
38	Результаты независимой внешней оценки	Результаты Качество образования 50-70 % 71 %- 90 % Выше 90 %	5 10 15
	<i>Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</i>		
39	Результативность представления воспитанников собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – победителей очных олимпиад (конкурсов, конференций, смотров, фестивалей и т.п.):(I,II,III место, участник) -школьных -муниципальных - региональных - всероссийских, международных	5,3,2,0 25,20,15,10 50,40,30,15 60; 50; 40; 25
40	Результативность представления воспитанниками	Команда – победителей соревнований, конкурсов, фестивалей, форумов, смотров, исследовательских проектов, конференций и	

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
	собственных достижений на состязаниях различного уровня	г.п. (I,II,III место, участник) -школьных -муниципальных - региональных - всероссийских, международных	5,3,2,0 25,20,15,10 50,40,30,15 60; 50; 40; 25
41	Представление воспитанниками собственных достижений на мероприятиях детского декоративно-прикладного художественного и технического творчества различного уровня	Количество работ обучающихся – участников мероприятий - муниципальных - региональных, всероссийских	10; 7; 5; 3 15; 12; 10; 5
42	Представление воспитанниками собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – участников заочных (дистанционных) олимпиад (конкурсов), конференций, проектов - муниципальных - региональных - всероссийских (бесплатных)	10,7,5,3 15,12,10,5 5 (не более двух мероприятий в месяц)
43	Результативность представления воспитанниками собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество (чел.) обучающихся – победителей и участников спортивных соревнований: (индивидуальные: I,II,III место, участник) - межшкольные - муниципальных - региональных	3; 2; 1; 0,5 10; 7; 5; 2 15; 10; 5; 3
44	Результативность представления воспитанниками собственных достижений на состязаниях различного уровня	Команда – победителей спортивных соревнований - межшкольные - муниципальных - региональных	5; 3; 2; 1 15; 13; 10; 7 20; 17; 15; 10
Результативность методической и инновационной деятельности воспитателя			
45	Презентация собственной педагогической деятельности (в т.ч. в конкурсах: - Воспитатель года; - Воспитать человека - Лучший учитель (воспитатель) школьного округа)	Результат участия воспитателя в профессиональных конкурсах разных уровней: - школьных - муниципальных - региональных - всероссийских	10,8,6,5 100,90,80, 50 120,100,80,60 150,120,90,70
46	Презентация собственной педагогической деятельности (дистанционный)	Результат участия воспитателя в профессиональных мероприятиях разных уровней: - муниципальных	25,20,15,10

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
		- региональных (проводимых организациями Архангельской области) - всероссийских (ПНПО)	30,25,20,15 20,15,10,5
47	Обобщение собственного педагогического опыта (печатные издания)	Количество публикаций материалов воспитателя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: - муниципальных - региональных - всероссийских - международных	10 15 20 25
48	Обобщение собственного педагогического опыта (на сайт)	Количество электронных публикаций материалов воспитателя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: - муниципальных - региональных	10 15
49	Популяризация собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов, семинаров, конференций, выступлений, мероприятий и т.п. - школьных - муниципальных - региональных	10 20 30
50	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных комиссий (групп, советов, жюри): - муниципальных - областных	10 15
51	1. За образование: 2. Непрерывное повышение квалификации (чаще, чем 1 раз в 3 года)	высшее - менее 36 ч. - 36 час. - 72 час. - 108 час. - проф. Переподготовка	5 % (ежемесячно) 2 б. 4 б. 8 б. 10 б. 15 б.
52	Аналитико-прогностическая	- наличие и качество плана (программы) деятельности воспитателя	(разовая) 5(план) 10(программа)
53	Контроля и коррекции	- реализация программы мониторинга воспитанности в группе	0,5 б. за воспитанника (1 раз при сдаче сводных таблиц)
54	Работа с родителями	- проведение мероприятий, социально значимых проектов с участием родителей	7 независимо от количества мероприятий
55	Посещаемость детей в ДОУ		76 – 80% - 5 81 – 90% - 8 91-100% - 10

№ п/п	Выплата	Показатель	Количество баллов
За качество выполняемых работ			
56	Своевременное и качественное ведение плановой отчетной документации	Отсутствие замечаний	5
		Наличие замечаний	0 б.

Стоимость балла – 125 рублей.

Доплаты за проверку тетрадей по учебным предметам

1. За проверку тетрадей (письменных работ) в 1–4 классах:
по математике, русскому языку – 25 %;
по литературному чтению, окружающему миру – 15%;
по английскому языку – 20 %;
по ИЗО, музыке, ОРКСЭ – 6% .
2. За проверку письменных работ по русскому языку - 25%
3. За проверку письменных работ по литературе – 10 %
4. За проверку письменных работ по математике– 25 %
5. За проверку письменных работ английского языка – 20 %
6. За проверку письменных работ по физике, химии истории, обществознанию, географии, биологии – 15%
7. За проверку письменных работ по ИЗО, музыке, ОБЖ, черчению, информатике, ОДНКНР – 6%

Расчет доплат за проверку тетрадей: $O \times H \times \% \text{ доплат} \times КУ : 18 : 20 : КК$,
где O – оклад с сельскими; H – нагрузка; КУ – количество учащихся; КК – количество классов

1 шаг:

% (по положению) – 25 чел.

$X \% - \text{средний ученик (количество детей в классах делим на количество классов)}$

X

2 шаг:

X – 18 час.

X – количество часов (нагрузка)

X = % за проверку тетрадей

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Бестужевская СОШ»
Устьянского муниципального района
Архангельской области

Критерии по установлению стимулирующих доплат и надбавок:

Административный и учебно-вспомогательный персонал

Должность	Показатель	№ пункта; сроки	Количество процентов
-Директор филиала, - заместитель директора по воспитательной работе, - советник по воспитанию	- Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	1	20
	- За эффективную работу по сохранению жизни и здоровья школьников-воспитанников.		10
	-за качественную подготовку и проведение тарификации		50 разовая
	- за своевременную сдачу отчетности		10
	- За ведение табеля учета рабочего времени		10
	- За наличие подвоза		0,1 за 1 реб
	- За количество обучающихся (воспитанников)		10
	-За наличие обрабатываемых земельных участков		10 за одну
	- работа не входящая в круг должностных обязанностей		работу
	- Организация субботников на территории учреждения		10
- За работу с сайтами; СМИ			
Заместитель директора по УВР	- За работу с сайтами; СМИ	2	10
	- за своевременную сдачу отчетности		10
	- За ведение табеля учета рабочего времени		5
	-работа не входящая в круг должностных обязанностей		10 за одну
	-организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);		работу
	-формирование благоприятного психологического климата в коллективе;		5
	-состояние документооборота в учреждении;		3
	обеспечение внедрения научной организации труда и информационно-коммуникационных технологий и инновационных методик по профилю основной деятельности;		5
	- проведение мониторинга по актуальным		10
			5

	<p>проблемам образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработку документации и внедрение в учебный процесс новых образовательных программ (ООП НОО; ООП ООО) - своевременный анализ результатов деятельности школы, педагогов и осуществление предупреждающих мероприятий; - Оформление отчетной документации при проведении ВПР с учетом филиалов 		50	
			10	
			20	
			10	
Социальный педагог, педагог-организатор	<ul style="list-style-type: none"> - За результативность коррекционно - развивающей работы с учащимися. - за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. - За реализацию программы индивидуального сопровождения школьников. -своевременность и точность сдачи отчетов -результативность участия в различных конкурсах, смотрах. -своевременное оформление социального паспорта школы -работа не входящая в круг должностных обязанностей - Инспектор по опеке и охране прав детства, уполномоченный по правам ребенка 	3	25	10 за одну работу
			20	
			20	
			15	
			15	
			10	
Завхоз (специалист в области ОТ)	<ul style="list-style-type: none"> - За обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы. - За обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда. - За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. -Обеспечение высокой сохранности государственного имущества, материальной базы учреждения, инвентарного учета. - Своевременное заключение договоров, контроль их выполнения. - Своевременное заключение договоров, контроль их выполнения по Федеральному Закону(работа с сайтом) -- За ведение табеля учета рабочего времени 	4	25	
			20	
			40	
			25	
			20	
			20	
			10	
Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - За выполнение расчётов и анализ экономических показателей. - За качественное исполнение муниципальных контрактов и договоров. - За своевременное исполнение бюджета 	5	15	
			25	
			30	

	<p>(поквартально и за год).</p> <ul style="list-style-type: none"> - За качественное оформление и представление финансовой отчётной документации в ИФНС и УО - За исполнение положения об учётной политике в учреждении. - За разработку новых программ, положений, экономических расчётов. -за работу с сайтами -за работу не входящую в должностные обязанности -за обеспечение достижения установленных ежегодных значений показателей средней заработной платы педагогическим работникам 		<p>30</p> <p>35</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>за одну работу</p> <p>50 разовая</p>
Бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - За своевременное и качественное оформление документов в 1 С -За своевременное и качественное предоставление отчётности. -за работу не входящую в должностные обязанности -работа с сайтом КИАС -За своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения. - за инкассацию денежных средств - за разъездной характер работы -за качественную подготовку и проведение тарификации -за качественное оформление и представление финансовой отчётной документации во все фонды. -за обеспечение достижения установленных ежегодных значений показателей средней заработной платы педагогическим работникам -- За исполнение положения об учётной политике в учреждении. 	6	<p>35</p> <p>25</p> <p>10 за одну работу</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>100 разовая</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>35</p>
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - За качественную работу с библиотечным фондом. - за проведение на высоком уровне внеклассных мероприятий. -систематическое оформление тематических выставок - высокая читательская активность обучающихся -за работу не входящую в должностные обязанности 	7	<p>50</p> <p>10</p> <p>25</p> <p>15</p> <p>10 за одну работу</p>
Секретарь учебной части	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота - Соблюдение сроков исполнения документации 	8	<p>50</p> <p>25</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - За обеспечение учебно – воспитательного процесса печатными материалами. - Выполнение поручений руководителя без замечаний - За ведение воинского учета - за сопровождение учащихся - за работу не входящую в должностные обязанности - за ведение электронных баз данных «Кадрь» - своевременное ознакомление с приказами и распоряжениями работников - качественное ведение личных дел работников, поименных книг - за работу с Центром занятости 		<p>30</p> <p>40</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>10 за одну работу</p> <p>40</p> <p>15</p> <p>20</p> <p>10</p>
Техник - программист	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы электронного оборудования - Настройка базового программного и аппаратного обеспечения - Разработка простых программ обработки информации - Обеспечение автоматизированной обработки и представления информации - Обеспечение хранения информации на различных носителях 	ежемесячно	<p>Максимальный размер компенсационных и стимулирующих выплат не ограничен</p>
Водитель	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие аварий зафиксированных ГИБДД - Своевременный и оперативный ремонт автотранспорта (заказ запасной части, проведение замены поврежденного механизма) - Особый режим работы, связанный с обеспечением безопасной и безаварийной работы - Выполнение поручений руководителя без замечаний - Отсутствие перерасхода топлива - Увеличение объема работ - обслуживание гаража в осенне-весенний период; в зимний период) - содержание автомобиля в надлежащем виде (своевременная уборка и мытье салона и кузова) - - работа не входящая в круг должностных обязанностей (разгрузочно-погрузочные работы, работа курьером – доставка документов) 	11	<p>30</p> <p>35</p> <p>50</p> <p>25</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>10</p> <p>10 за одну работу</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

к Положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Бестужевская СОШ»
Устьянского муниципального района
Архангельской области

Размер стимулирующих выплат за расширение зон обслуживания:

Показатели	Выплата
1. Закупка и доставка продуктов питания, оформление документов по питанию	30 %
2. Работа с копировальной техникой для нужд учащихся и сотрудников	10 %
3. Ответственный за работу с электронной почтой: -МБОУ «Бестужевская СОШ»	15 %
- филиалы	5 %
4. Ответственный за ведение архива	10 %
5. Ответственный: - за электрохозяйство, - теплосети, канализацию, водопровод, - пожарную безопасность, охрану окружающей среды, - антикоррупционную работу, - антитеррористическую деятельность - составление установленной отчетности /в т.ч. электронной/	15 %
6. Выполнение операций по формированию, вводу и выгрузке баз данных	10 %
7. Оператор мониторинга	5 %
8. Ответственный за организацию договорных отношений, регистрацию, контроль сроков, контроль исполнения подготовка документов для размещения заказов на поставку товаров, услуг.	15 %
9. За ведение кружковой работы (1 час в неделю)	7 %
10. Секретарю аттестационной комиссии	5 %
11. Подготовка документов по судебным запросам	10 %
12. Стирка спецодежды	10 %
13. Создание элементов образовательной инфраструктуры: Оформление кабинета	10 %
Оформление коридора; фойе школы	30 %
Оформление тематического стенда в коридоре, фойе школы (согласно Положения об оформлении стендов)	5 %
Оформление тематических выставок	10 %
14. Руководитель районного методобъединения	По приказу учредителя
15. За участие в разработке плана работы школы/ детского сада; ООП	10 %
16. Своевременное оформление отчетов, ответов на запросы	10 %
17. Кураторство (выполнение роли ответственного) участия школы в образовательных проектах, мероприятиях, в т.ч. инновационных	10 %
18. За работу с филиалами	20 %
19. За разъездной характер работы	10 %

