

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

**СОГЛАСОВАНО  
ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ  
ПРОТОКОЛ №5 от 15 мая 2025г.**

**УТВЕРЖДАЮ:  
приказ директора  
МБОУ «Бестужевская СОШ»  
15 мая 2025 года № 60**

**Положение  
о системе оплаты труда  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Бестужевская средняя общеобразовательная школа »**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бестужевская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Устьянский муниципальный район» 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 (МБОУ «Бестужевская СОШ») в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, повышающих коэффициентов к окладам;  
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;  
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;  
перечень выплат социального характера и порядок их применения;  
условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Бестужевская средняя общеобразовательная школа», являющиеся образовательной организацией, подведомственное Управлению образования администрации Устьянского муниципального округа (далее – Управление образования) и Управление культуры, спорта, туризма и молодежи администрации Устьянского муниципального округа (далее – Управление культуры).

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

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

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

5. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) 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 образовательного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, за счет средств, выделенных образовательному учреждению из областного и местного бюджетов.

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

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

Месячная заработка 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.

Работникам образовательного учреждения гарантируется заработка плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на образовательные

учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

Педагогическим работникам образовательных учреждений гарантируется заработка плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на образовательные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную работу сверх установленной нормы часов.

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 раздельно по каждой из должностей.

#### 11. В целях настоящего Положения:

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

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

к основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно - управленческому и вспомогательному персоналу, а также лаборант, заведующий производством (шеф-повар), инженер-программист (программист).

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

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

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

#### **II.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и 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 образовательное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения 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 образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников образовательных учреждений. Руководитель образовательного учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников образовательного учреждения. В случае издания постановления администрации Устьянского муниципального округа или приказа руководителя образовательного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению, филиалу образовательного учреждения), предусмотренные подпунктами 1 - 4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 6 пункта 21 настоящего Положения, и компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников.

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению образовательного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 - 6 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 образовательного учреждения, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

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

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении первой или высшей квалификационной категории. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником

сохраняется средняя заработка плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

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 № 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 образовательного учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением № 4 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	25
Квалификационная категория «педагог-методист»	22
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	10

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Минимальный 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 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

1) работа в образовательном учреждении, классах (группах) образовательного учреждения, реализующем программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;

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

3) работа в образовательном учреждении, в классах (группах) образовательного учреждения, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы;

4) работа в образовательном учреждении, осуществляющем психологопедагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медицинских комиссиях, логопедических пунктах;

5) работа в классах (группах) образовательного учреждения, в которое 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;

22. Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению, филиалу образовательного учреждения), 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 по образовательному учреждению (структурному подразделению, филиала образовательного учреждения), 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.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательному учреждению (структурному подразделению, филиалу образовательного учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательному учреждению (структурному подразделению, филиалу образовательного учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 21 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения).

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательного учреждения, ежемесячно.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

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

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:  
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 ночные времена;  
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников:

выплата за выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (далее - выплата за классное руководство);

выплата за работу 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, за работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната (далее - выплата за проверку письменных работ);

выплата за заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее - выплата за заведование помещением);

методическая работа;

наставническая деятельность.

27. Выплаты работникам, занятym 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.

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

Руководитель образовательного учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты за выполнение работ различной квалификации устанавливаются за выполнение трудовой функции в рамках одной должности или профессии, но с разной степенью профессиональной обученности и подготовленности работника.

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются за исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ устанавливаются за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего времени без отрыва от основной работы, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Выплаты за работу в ночное время устанавливаются за трудовую деятельность сотрудников в период времени с 22 часов вечера до 6 часов утра по местному времени.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются за привлечение к трудовой деятельности в дни непрерывного еженедельного отдыха и дни, которые законодатель объявил нерабочими в честь исторических или религиозных событий, перечисленные в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер выплат за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных

квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются в процентах к ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах (в рублях).

Размер выплаты за классное руководство составляет 1,5 процента ставки заработной платы работника за одного обучающегося и дополнительно 10 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек) за один класс. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплаты за классное руководство, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории обучающихся.

Размер выплаты за проверку письменных работ составляет 2 процента ставки заработной платы за одного обучающегося в начальных классах (кроме проверки письменных работ по английскому языку и ОРКСЭ).

Размер выплаты за проверку письменных работ в основном и среднем звене, а также в начальном звене по английскому языку и ОРКСЭ рассчитывается по формуле согласно приложению 11 Положения о системе оплаты труда.

Размер выплаты за заведование помещением составляет 10 процентов ставки заработной платы работника. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплаты за заведование помещением, которые могут быть дифференцированы в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской. При этом конкретные размеры выплаты за заведование помещением в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской устанавливаются на 10 процентов выше для заведования кабинетами (классами), учебными мастерскими по физике, химии, биологии и информатике.

Размер выплаты за методическую работу составляет 11 процентов ставки заработной платы работника.

Размер выплаты за наставническую деятельность составляет 13 процентов ставки заработной платы работника.

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий соответственно "педагог-методист" и "педагог-наставник".

Если у работника возникают основания для установления нескольких выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, эти выплаты устанавливаются независимо друг от друга, а при начислении - суммируются.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 и подпункта 4 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного

учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

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

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

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Устьянского муниципального 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 ученую степень;
- 10) надбавка за ученое звание;
- 11) надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ;
- 12) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

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

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

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

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премиируемом периоде;

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

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премиируемом периоде;

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя образовательного учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

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

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

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения (за

исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций), и иным категориям работников (младший воспитатель, а также категориям работников, предусмотренных разделами 2-6 приложения № 1 к настоящему Положению).

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 эффективности оценки деятельности работников могут быть конкретизированы приказом (распоряжением) органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

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 образовательного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премиируемый 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.

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

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

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

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

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

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный 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%

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

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

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

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

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

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная 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, Почетная грамота Управления культуры.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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.

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

40.1. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в образовательном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в образовательном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

40.2. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в образовательном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в образовательном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

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

40.3. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в государственных бюджетных и автономных учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями или профессиональными образовательными организациями.

Ежемесячное денежное вознаграждение является надбавкой.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается по основному месту работы, а также по совместительству при условии, что основным местом работы соответствующего работника не является работа по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютных размерах (в рублях).

Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры ежемесячного денежного вознаграждения не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-6, 8, 9, 10, 12 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников образовательного учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского муниципального округа Архангельской области или приказами руководителя образовательного учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующего образовательного учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику образовательного учреждения на основании приказов руководителя образовательного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются

представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

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

43. 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.

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

Иные выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

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

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

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

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

46. Положением о системе оплаты труда образовательного учреждения определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с пунктом 45 и порядок ее оказания.

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

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

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической

деятельности и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного образовательного учреждения приведены в приложениях № 9 и 10 к настоящему Положению.

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

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

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

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского муниципального округа или приказами руководителей образовательных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих образовательных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя образовательного учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главному бухгалтеру образовательного учреждения подлежат изменению в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Устьянского муниципального округа о повышении

(индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Устьянского муниципального округа или приказами руководителя образовательного учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующего образовательному учреждению, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательного учреждения размер этих должностных окладов подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру образовательного учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

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

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

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителей образовательного учреждения, относятся:

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

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организации являются:

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

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

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

б) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

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

г) своевременную и правильную оплату труда работников образовательного учреждения;

д) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу

инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

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

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

з) выполнение требований пожарной безопасности;

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

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

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

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

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

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

Показатели оценки эффективности деятельности образовательного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является полугодие. Эквивалент одного балла определяется на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского

муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

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

Премия за качественное руководство образовательным учреждением снижается:

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

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

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

Премия за качественное руководство образовательным учреждением не начисляется:

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

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

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

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

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

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением:

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

приказами руководителя образовательного учреждения - в отношении заместителей руководителей образовательного учреждения.

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

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

Для вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителя 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 принятых на работу руководителя и заместителей руководителя образовательного учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

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

52. Премиальная 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.

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

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

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

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

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителем и заместителям

руководителя образовательного учреждения в соответствии с пунктами 36, 37, 39 настоящего Положения.

54. Руководитель образовательного учреждения, их заместители имеют право вести учебную (педагогическую) нагрузку. Определение и изменение учебной нагрузки руководителю образовательного учреждения, его 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 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

55. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру образовательного учреждения, относятся:

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

56. Премия за качественное руководство образовательным учреждением начисляется главному бухгалтеру образовательного учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

- 1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательного учреждения;
- 2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательного учреждения;
- 3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам образовательного учреждения;

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

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

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

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

Основания для начисления премии за качественное руководство образовательным учреждением могут быть дополнены приказами руководителя образовательного учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

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

Размеры премий за качественное руководство образовательным учреждением определяются приказами руководителя образовательного учреждения.

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

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

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

57. Премиальная 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.

Премиальная 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 руководителем образовательного учреждения.

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

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 55 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

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

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

60. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

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

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

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

62. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей

руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячных заработных плат остальных работников образовательного учреждения (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами (распоряжениями) органа администрации Устьянского муниципального района, осуществляющего функции и полномочия учредителя, применительно к каждому образовательному учреждению.

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

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

Руководитель образовательного учреждения несёт ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

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

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

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

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

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

65. 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).

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

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

Предельная доля, указанная в пункте 66 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа администрации Устьянского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом образовательного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом образовательного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения (пункты 66 - 67 настоящего Положения).

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за

качественное руководство образовательным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером образовательного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 62 настоящего Положения).

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

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенными 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, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премиируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премиируемый 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.

70. 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 образовательного учреждения 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.

71. Образовательное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, установленных настоящим Положением.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению о системе оплаты труда

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

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
помощник воспитателя, секретарь учебной части	<b>4767</b>
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	<b>5414</b>
<b>1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	<b>9445</b>
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	<b>10010</b>
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	<b>10577</b>
4 квалификационный уровень: педагог – библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	<b>11161</b>
<b>1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную	<b>11460</b>

программу дополнительного образования детей <*> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.	
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	<b>11758</b>
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
<b>2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	<b>4767</b>
<b>2 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	<b>5238</b>
<b>2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист	<b>5761</b>
<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	<b>6286</b>
<b>3 квалификационный уровень:</b> заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	<b>6808</b>
<b>2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист	<b>7971</b>
<b>2 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	<b>8379</b>
<b>3 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	<b>8904</b>
<b>4 квалификационный уровень:</b> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	<b>9445</b>
<b>5 квалификационный уровень:</b> заместитель главного бухгалтера	<b>11719</b>
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих</b>	

<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> 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	<b>4295</b>
<b>2 квалификационный уровень:</b> профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	<b>4767</b>
<b>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля 4 и 5 разряда, повар 4 и 5 разряда	<b>5839</b>
<b>2 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля 6 и 7 разряда, повар 6 разряда	<b>7127</b>
<b>3 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>7813</b>
<b>4 квалификационный уровень:</b> наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	<b>8586</b>
<b>4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>	
<b>4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
<b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор по лечебной физкультуре	<b>5861</b>
<b>4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>	
<b>2 квалификационный уровень:</b> врачи-специалисты	<b>12020</b>
<b>5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>	
<b>5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>	
аккомпаниатор	<b>7127</b>

<b>5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
библиотекарь, звукооператор	<b>7971</b>
<b>6. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы</b>	
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 3 класса	<b>7418</b>
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса	<b>7989</b>
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса;	<b>8559</b>
специалист по закупкам	<b>9130</b>
специалист по охране труда	<b>11411</b>
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	<b>13123</b>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению о системе оплаты труда

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых 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 внутридолжностная категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

- кастелянша;
- повар;

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению о системе оплаты труда

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

Руководитель структурного подразделения.

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

Концертмейстер.

Аккомпаниатор.

Библиотекарь.

Лаборант.

Инспектор по кадрам.

Специалист по кадрам.

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению о системе оплаты труда

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

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

Должности, по которым 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 и защиты Родины" (ОБЗР); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности и защиты Родины)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению о системе оплаты труда

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

**1. Для работников общеобразовательных организаций:**

- 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. результативность учебных достижений обучающихся;
- 1.6. участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных других мероприятиях;
- 1.7. участие в коллективных педагогических проектах;
- 1.8. участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ, программы развития, локальных актов учреждения;
- 1.9. 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.);
- 1.10. наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов в ходе реализации образовательной программы;
- 1.11. реализация мероприятий (проектов), обеспечивающих взаимодействие с обучающимися;
- 1.12. реализация дополнительных платных образовательных услуг.

**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**  
**показателей и критериев оценки эффективности деятельности**  
**работников МБОУ «Бестужевская СОШ»**  
**Устьянского муниципального округа Архангельской области**

**I. Для педагогических работников школы**

Показатели и критерии эффективности деятельности	Оценка, в баллах
1	2
<b>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 (за исключением платных)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учитель года</li> <li>• Воспитать человека</li> <li>• Сердце отдаю детям</li> <li>• Педагогический дебют</li> <li>• другие Министерства просвещения РФ</li> </ul>	
<b>1.1. Участие в ОЧНЫХ профессиональных конкурсах</b>	
<b>1.1.1. школьного уровня:</b>	
Победитель	20
Призер	10
Участник	5
<b>1.1.2. окружного уровня:</b>	
Победитель	25
Призер	20
Участник	10
<b>1.1.3. муниципального уровня:</b>	
победитель	100
призер	70
участник	50
<b>1.1.4. регионального уровня:</b>	
победитель	120
призёр	90
участник	60
<b>1.1.5. всероссийского уровня:</b>	
победитель	150
призёр	110
участник	70
<b>1.2. Участие в ЗАОЧНЫХ профессиональных конкурсах</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• АО ИОО</li> <li>• ГБО АО Центр «Надежда»</li> <li>• ООГДОО «РДДМ»</li> <li>• ГБОУ ДО АО «ДДЮТ»</li> <li>• План Управления образования</li> <li>• План округа</li> <li>• Государственные учреждения высшего образования</li> <li>• другие Министерства просвещения РФ</li> </ul>	

<b>1.2.1 муниципального уровня:</b>	
Победитель	25
призер	15
Участник	10
<b>1.2.2 окружного уровня:</b>	
Победитель	15
Призер	10
Участник	5
<b>1.2.3 регионального уровня:</b>	
Победитель	30
призёр	25
Участник	15
<b>1.3 Подготовка и проведение открытых уроков, видео-уроков, занятий, мастер-классов, литературных гостиных (очные / видео-уроки)</b>	
1.3.1. школьного уровня	10/7
1.3.2. окружного уровня	15/10
1.3.3. муниципального уровня	20/15
1.3.4. регионального уровня	30/20
<b>1.4. Обобщение педагогического опыта: наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. (очно)</b>	
1.4.1. школьного уровня (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)	10
1.4.2. окружного уровня	15
1.4.3. муниципального уровня (ГПО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей и т.д.)	20
1.4.4. регионального уровня	30
1.4.5. всероссийского уровня	50
<b>1.5. Наличие печатных работ, материалов в методических печатных изданиях из опыта работы педагога на сайте</b>	
ИРЦ, АО ИОО -	10
Другие печатные издания	5
<b>1.6 Использование современных педагогических технологий (при проведении открытых мероприятий)</b>	10
<b>1.7 Организация инновационной деятельности:</b>	
1.7.1 руководитель	24
1.7.2 участник (по факту)	10
<b>1.8 Организация методической работы</b>	
1.8.1 РМО и ОМО	15
1.8.2 ШМО, ТГ, НОУ, методический совет, МО классных руководителей .	10
1.8.3 Повышение профессионального мастерства педагогов по запросу ОО (по факту получения удостоверения)	
Менее 72 ч.	5
72 ч. и более	10
1.8.4. Высшее образование (ежемесячно)	5%
<b>1.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие:</b>	
1.9.1. наставнической пары педагог – педагог	
наставник	10
наставляемый	7
1.9.2. наставнической пары педагог – ученик	8
<b>1.10. Работа в комиссиях, рабочих группах, жюри</b>	
1.10.1. председатель	
Школьный уровень	10
Муниципальный уровень	15
1.10.2. член комиссии (эксперту)	

Школьный уровень	5
Муниципальный уровень	10
1.10.3 Работа в экспертной комиссии по проверке	
ВПР	1
Итоговые сочинения	2
Устное собеседование	2
Функциональная грамотность	0,5 за 1 работу
ВСОШ	0,5 за 1 работу
<b>1.11 Организация работы ППК</b>	
1.11.1 подготовка документов	3
1.11.2 ведение протоколов	2
1.11.3.Работа в ППК (по приказу)	1
<b>2. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса</b>	
2.1 Наличие рабочая программа (один раз в начале учебного года) за каждую	5
2.2 Создание элементов образовательной среды (оформление стендов, помещений...)	2
2.3 Размещение информации на сайте школы, в группе Вконтакте, школьной газете, СМИ о проведенных мероприятиях	2
2.4 Достижение показателей использования информационных систем в образовательных целях:	
<b>2.4.1 Сферум</b>	
2.4.1.1. педагоги – не менее 10 сообщений в неделю (педагоги)	2
2.4.1.2. обучающиеся – вовлеченность не менее 80% (классный руководитель)	2
2.4.1.3. родители – вовлеченность не менее 80% (классный руководитель)	2
<b>2.4.2. ЦОС Моя Школа</b>	
2.4.2.1. педагоги – вовлеченность (педагоги)	2
<b>2.4.3. Электронный дневник – авторизация через Госуслуги</b>	
2.4.3.1. родители – 80% (классный руководитель)	2
2.4.3.2. обучающиеся – 100% (классный руководитель)	2
2.4.3.3. своевременное ведение ЭЖ	5
2.5 Работа в разновозрастных классах :	
2.5.1 - 2 класса	30
2.5.2 – 3 класса	45
2.5.3. – Педагог, ведущий сдвоенные уроки	1 балл
<b>3.Организация (участие) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования (ВПР и другие исследования)</b>	
3.1.Успеваемость по результатам ВПР - 100% за все предметы и классы педагога	5
3.2 Качество по результатам ВПР	
3.2.1 50 % - 69%	5
3.2.1 70 % - 100 %	10
<b>4. Реализация мероприятий (проектов), обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся:</b>	
4.3 совместное участие в мероприятиях, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ (классный руководитель)	2
4.4 Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ согласно анкетированию (по итогам года – разово) (классный руководитель)	
4.4.1 Высокий уровень	5
4.4.2. Выше среднего	3

<b>5. Результативность учебных достижений обучающихся (качество, знаний)</b>		
<b>5.1. Сдача ГИА</b>		
5.4.1. с результатом 100%		5
5.4.2. с результатом выше среднего по району (при 100% сдаче)		8
5.4.3. с результатом выше среднего по области (при 100% сдаче)		10
5.4.4. наивысший балл по району (при 100% сдаче)		3
5.4.5. наивысший балл по области (при 100% сдаче)		6
<b>6. Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других аналогичных мероприятиях (учитель предметник)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• АО ИОО</li> <li>• ГБО АО Центр «Надежда»</li> <li>• ООГДЮО «РДДМ»</li> <li>• ГБОУ ДО АО «ДДЮТ»</li> <li>• План Управления образования</li> <li>• План округа</li> <li>• САФУ</li> <li>• СГМУ</li> <li>• Перечень МинПросвещения</li> <li>• Перечень Минобрнауки</li> </ul>		
6.1. Результаты обучающихся на олимпиадах (очно):		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всероссийская олимпиада школьников</li> <li>• Региональные олимпиады школьников</li> <li>• Олимпиада «Юные эрудиты»</li> </ul>		
6.1.1. муниципальный этап:		
Победитель		10
Призёр		7
участник		2
6.1.2. региональный этап:		
Победитель		20
Призёр		15
Участник		10
6.1.3. всероссийский этап:		
победитель		40
призёр		30
участник		20
<b>6.2. Вовлечение обучающихся в интернет-олимпиады по предметам, ЗАЧНЫЕ конкурсы (наличие количества дипломов)</b>		
6.2.1. муниципальный уровень:		
победитель		3
призёр		2
Участник		1
6.2.2. региональный уровень:		
победитель		5
призёр		3
участник		2
6.2.3. Всероссийский (международный) уровень:		
победитель		4
призёр		3
участник		2
<b>6.3. Результаты обучающихся на конференциях, фестивалях научно-исследовательских (учебно-практических, проектных) работ, выполненных под руководством учителя, проводимых ОЧНО на уровне:</b>		
6.3.1. школьный уровень:		

участие	3
6.3.2. муниципальный уровень:	
победитель	15
призер	10
участник	5
6.3.3. региональный уровень:	
победитель	25
призёр	20
участник	15
6.3.4. всероссийский или международный уровень:	
победитель	30
призёр	20
участник	15
<b>6.4. Результаты обучающихся в творческих конкурсах, выставках, фестивалях и т.п., проводимых ОЧНО на уровне (НАЛИЧИЕ):</b>	
6.4.1. школьный уровень:	
победитель	3
призер	2
6.4.2. муниципальный уровень:	
победитель	10
призёр	7
участник	5
6.4.3. региональный уровень:	
победитель	15
призёр	10
участник	7
6.4.4. всероссийский или международный уровень:	
победитель	20
призёр	15
участник	10
<b>6.5. Наличие обучающихся – победителей, призёров, участников спортивных соревнований: (для учителей физической культуры)</b>	
6.5.1. школьный уровень:	
победитель	3
призёр	2
6.5.2 окружной уровень:	
Победитель	12
Призер	9
Участник	5
6.5.3. муниципальный уровень:	
Победитель	15
Призер	10
Участник	7
6.5.4. дивизионный уровень:	
Победитель	18
Призер	13
Участник	8
6.5.5. региональный уровень:	
Победитель	20
Призер	15
Участник	10
6.5.6. всероссийский или международный уровень:	
Победитель	30
Призер	20

Участник	10
<b>6.7. Результаты обучающихся в конкурсах, выставках, фестивалях, проводимых ЗАЧНО на уровне (НАЛИЧИЕ):</b>	
<b>6.7.1 окружной/муниципальный уровень:</b>	
Победитель	5
Призер	3
Участник	2
<b>6.7.2. региональный уровень:</b>	
Победитель	10
Призер	7
Участник	5
<b>7. Участие в коллективных педагогических проектах (учитель)</b>	
7.1 Организация, проведение коллективных педагогических проектов, КТД	7
7.2 Участие в коллективных педагогических проектах, КТД	5
7.3 Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	10
<b>8. Участие в разработке дополнительных образовательных программах (в начале учебного года), программе развития, локальных актах (по факту)</b>	
8.1 авторская программа	15
8.2. адаптированная программа	10
8.3. индивидуальная программа	5
8.4. модульная программа	5
8.5. Основная образовательная программа	10
8.6. Программа развития	10
8.7. локальные акты	3
<b>9. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети – мигранты, дети ТЖС, дети СОП, дети СВО) (классный руководитель)</b>	
9.1. Реализация мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних:	
9.1.1 Отсутствие обучающихся в классе, состоящих на различного рода проф. учетах (ВШУ, СОП, ПДН) по итогам полугодия	3
9.1.2 Уменьшение обучающихся в классе, состоящих на различного рода проф. учетах (ВШУ, СОП, ПДН) по итогам полугодия	2
9.1.3 Показатель занятости обучающихся системой ДО по итогам полугодия – не менее 90%	2
9.2 Взаимодействие с семьями обучающихся (журнал проведения бесед)	1
9.3 Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ согласно анкетированию (по итогам года – разово)	2
<b>10. Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов в ходе реализации образовательной программы (по плану внутришкольного контроля)</b>	
10.1 Результативность мониторинга Универсальных учебных действий (учитель)	
10.1.1 Высокий	5
10.1.2 Средний	3
10.2 Мониторинг уровня воспитанности (классный руководитель)	
10.2.1 Высокий	5
10.2.2 Средний	3
10.3 Обобщение результатов заполнения мониторингов	3
<b>11. Реализация рабочей программы воспитания (классный руководитель)</b>	
11.1 Вовлечение обучающихся, (не менее 90%) в творческую деятельность (события, акции, беседы, встречи) по основным вопросам воспитания	2

11.2 Реализация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, проектов, событий, конкурсов Орлята России (вне реализации трека), Движение Первых, Волонтерство, Я, ты, он, она – вместе целая страна)	10
11.3 Организация и проведение содержательного и активного отдыха обучающихся (туристические, экскурсионные, оздоровительные поездки, походы и др.)	5
11.4 Организация и проведение спортивных мероприятий, направленных на достижение спортивных результатов (учитель физкультуры)	4
11.5 Организация и проведение метапредметных дней, внеклассных мероприятий по предмету. (педагоги)	7
11.6. Организация и проведение социальных и социокультурных проектов и акций. (педагоги)	7
11.7 Участие в социальных и социокультурных проектах и акциях (педагоги)	2
11.8 Организация профориентационной работы:(ответственный/классный руководитель)	
11.8.1 участие в моделирующих профессиональных пробах	3
11.8.2 посещение обучающимися экскурсий в организации	3
11.8.3 участие обучающихся в мероприятиях проекта «Билет в будущее»	3
11.8.4 участие обучающихся в чемпионатах по профессиональному мастерству, в том числе для обучающихся с инвалидностью, ОВЗ в рамках чемпионатов Абилимпикс	5
11.9 Вовлечение обучающихся в национальную программу физического развития и оздоровления детей – ГТО (учитель физкультуры)	26 за 1 человека
11.10 Организация мероприятия по сдаче норм ГТО	10
<b>12. Реализация дополнительных видов деятельности</b>	
12.1. РИС (по факту работы)	5
12.2.1. Составление расписания (первое полугодие, второе полугодие )	
Школа/ филиал	15/5
12.2.2. Ведение расписания (ежемесячно)	
Школа/ филиал	5/3
12.3. Проведение дополнительных уроков (занятий)	1
12.4. Обслуживание вычислительной техникой	5
12.5. Сопровождение учащихся	
12.5.1. Сопровождение (разово)	0,5 за 20 км.
12.5.2. Сопровождение (постоянно)	1 балл в день
12.6. Организация ВПР, ВСОШ	
12.6. 1. Организаторы при проведении ВСОШ, ВПР в аудитории	1
12.6. 2. Технический специалист при проведении ВСОШ, ВПР	1
12.7. Организация итогового сочинения	
12.7.1. Организаторы при проведении итогового сочинения	4
12.7.2. Технический специалист при проведении ИС	5
12.8. Технический специалист при проведении итогового собеседования	5
12.9. Дежурство по школе (классный руководитель)	3 в неделю
<b>13. Ответственные по направлению деятельности</b>	
13.1 Организация советов старшеклассников	5 по факту
13.2 Ответственные за организацию школьного спортивного клуба	5
13.3. Руководитель центра «Точка роста»	10
13.4. Руководитель объединения учащихся «Большая перемена »	10 по факту
13.5 Ответственный (по приказу) за ЭЖ	

Ежемесячно Школа/филиал	10/5
Начало учебного года СТАРТ	15/7
13.6 Ответственный СФЕРУМ –МАКС	
Школа/филиал	10/5
13.7.Ответственный ВГИС Моя школа	5
13.8. Ответственный за информацию на сайт (посты)	10
13.9 Ответственный за навигатор по факту	10
<b>14. Работы не входящие в круг должностных обязанностей</b>	10

**П. Для работников дополнительного образования:**

Показатели и критерии эффективности деятельности	Оценка, в баллах
<b>1. Реализация вариативных дополнительных образовательных программ(1 раз в год)</b>	
1.1. авторская	5
1.2. ПФДО (за 1 программу)	5
<b>2. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня</b>	
2.1. Результаты обучающихся в творческих конкурсах, выставках, фестивалях и т.п., проводимых очно на уровне НАЛИЧИЕ:	
2.1.2. муниципальный/окружной уровень:	
победитель	10
призёр	7
участник	5
2.1.3. региональный уровень	
победитель	15
призёр	10
участник	7
2.1.4. всероссийский/международный уровень:	
победитель	20
призёр	15
участник	10
<b>3. Результаты обучающихся в творческих конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п., проводимых ЗАЧНО на уровне (наличие):</b>	
3.1. муниципальный/окружной уровень:	
победитель	5
призёр	3
участник	2
3.2. региональный уровень:	
победитель	10
призер	7
участник	5
<b>4. Результативность участия в системе методической работы учреждения на различных уровнях (методические объединения, семинары, непрерывное повышение квалификации, конференции, конкурсы профессионального мастерства)</b>	
<b>4.1. Участие в очных профессиональных конкурсах на уровнях:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учитель года</li> <li>• Воспитать человека</li> <li>• Сердце отдаю детям</li> <li>• Педагогический дебют</li> <li>• другие Министерства просвещения РФ</li> </ul>	
4.1.1. школьный уровень:	

победитель	20
призёр	10
участник	5
<b>4.1.2. муниципальный/окружной уровень:</b>	
победитель	100
призёр	70
участник	50
<b>4.1.3. региональный уровень</b>	
победитель	120
призёр	90
участник	60
<b>4.1.4. Всероссийский/международный уровень:</b>	
победитель	150
призёр	110
участник	70
<b>4.2. Подготовка и проведение открытых занятий (мастер-классов), соревнований на уровнях</b>	
<b>4.2.1. школьный уровень</b>	10
<b>4.2.2 муниципальный / окружной уровень</b>	15/10
<b>4.2.3. региональный уровень</b>	20
<b>4.3 Обобщение педагогического опыта: наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.</b>	
<b>4.3.1. школьный уровень (педагогические советы, родительские лектории и т.д.)</b>	10
<b>4.3.2 муниципальный / окружной уровень (ГПО, конференции, семинары, педагогические чтения, ярмарки педагогических идей..)</b>	20/15
<b>4.3.3 региональный уровень</b>	30
<b>4.3.4. всероссийский /международный уровень</b>	50
<b>4.4. Наличие печатных работ, материалов в методических печатных изданиях из опыта работы педагога</b>	
ИРЦ, АО ИОО -	10
Другие печатные издания	5
<b>4.5. Результативность участия в заочных профессиональных конкурсах:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• АО ИОО</li> <li>• ГБО АО Центр «Надежда»</li> <li>• ООГДЮО «РДДМ»</li> <li>• ГБОУ ДО АО «ДДЮТ»</li> <li>• План Управления образования</li> <li>• План округа</li> <li>• САФУ</li> <li>• СГМУ</li> <li>• Перечень МинПросвещения</li> <li>• Перечень Минобрнауки</li> </ul>	
<b>4.5.1. муниципальный /окружной уровень</b>	
Победитель	25
Призер	15
Участник	10
<b>4.5.2. региональный уровень</b>	
Победитель	30
Призер	25
Участник	15
<b>5. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса</b>	

5.1. наличие интерактивных форм обучения	2
5.2 Создание элементов образовательной среды (оформление стендов, помещений...)	2
5.3. Размещение информации на сайте школы, в группе Вконтакте, школьной газете, СМИ	2
5.4. Достижение показателей использования информационных систем в образовательных целях:	
5.4.1. Сферум педагоги – не менее 10 сообщений в неделю	2
<b>6. Организация и проведение содержательного и активного отдыха обучающихся в каникулярное время (туристические, экскурсионные, оздоровительные поездки, походы)</b>	5
<b>7. Организация и проведение мероприятий профориентационной направленности</b>	3
<b>8. Реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы</b>	
8.1 Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	10
8.2 Организация и проведение спортивных мероприятий, направленных на достижение спортивных результатов	4
8.3 Вовлечение обучающихся в национальную программу физического развития и оздоровления детей - ГТО	2 за человека
8.4 Вовлечение обучающихся в творческую деятельность (события, акции, беседы, встречи) по основным вопросам воспитания не менее 90% обучающихся	5
8.5 Реализация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, проектов, событий	10
8.6 Повышение профессионального мастерства педагогов по запросу ОО (по факту получения удостоверения) Менее 72 ч. 72 ч. и более	5 10

**III. Для работников дошкольного образования**

Показатели и критерии эффективности деятельности	Оценка, в баллах
1	
<b>1. Типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом</b>	
1.1. авторская	15
1.2. адаптированная	10
1.3. индивидуальная	5
1.4. модульная	5
1.5. Локальные акты	3
1.6. ООП, программа развития	10
<b>2. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса</b>	
2.1 Рабочая программа (один раз в начале учебного года)	5
<b>3. Сохранность контингента воспитанников в течение учебного года (по итогам полугодия)</b>	
3.1. 100%	5
<b>4. Результативность (количество победителей и призеров) участия воспитанников в мероприятиях различного уровня</b>	
<b>4.1. Вовлечение воспитанников в региональные, всероссийские (международные) конкурсы, конференции и т.п. ЗАЧНО (По количеству дипломов)</b>	
4.1.2. муниципальный уровень (округ/район): наличие победителей	3

наличие призёров	2
Наличие участников	1
<b>4.1.3. региональный уровень:</b>	
наличие победителей	5
наличие призёров	3
наличие участников	2
<b>4.1.4. всероссийский (международный) уровень:</b>	
наличие победителей	4
наличие призёров	3
наличие участников	2
<b>4.2. Результаты воспитанников на конференциях учебно-исследовательских (учебно-практических, проектных) работ, выполненных под руководством педагога, проводимых на уровне ОЧНО: (По количеству дипломов)</b>	
<b>4.2.1. уровень учреждения:</b>	
наличие участников (за участников)	3
<b>4.2.2. муниципальный уровень (округ/район):</b>	
наличие победителей	15
наличие призёров	10
наличие участников	5
<b>4.2.3. региональный уровень:</b>	
наличие победителей	25
наличие призёров	20
наличие участников	15
<b>4.2.4. всероссийский (международный) уровень:</b>	
наличие победителей	30
наличие призёров	20
наличие участников	15
<b>4.3. Результаты воспитанников в творческих конкурсах, выставках, фестивалях и т.п., проводимых на уровне ОЧНО:</b>	
<b>4.3.1. уровень учреждения:</b>	
наличие победителей	3
наличие призёров	2
<b>4.3.2.муниципальный уровень (округ/район):</b>	
наличие победителей	10
наличие призёров	7
наличие участников	5
<b>4.3.3. региональный уровень:</b>	
наличие победителей	15
наличие призёров	10
наличие участников	7
<b>4.3.4. всероссийский или международный уровень:</b>	
наличие победителей	20
наличие призёров	15
наличие участников	10
<b>4.4. Наличие воспитанников - победителей, призёров, участников спортивных соревнований:</b>	
<b>4.4.1. муниципальный (окружной) уровень:</b>	
наличие победителей	15
наличие призёров	10
наличие участников	7
<b>4.5. Вовлечение воспитанников в творческие конкурсы, выставки, фестивали, конференции и т.п., проводимых на уровне ЗАЧНО:</b>	
<b>4.5.1. муниципальный (окружной) уровень:</b>	
наличие победителей	5

наличие призёров	3
наличие участников	2
<b>4.5.2. региональный уровень:</b>	
наличие победителей	10
наличие призёров	7
наличие участников	5
<b>5.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 (за исключением платных)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учитель года</li> <li>• Воспитать человека</li> <li>• Сердце отдаю детям</li> <li>• Педагогический дебют</li> <li>• другие Министерства просвещения РФ</li> </ul>	
<b>5.1. Участие в очных профессиональных конкурсах</b>	
<b>5.1.1 уровень учреждения:</b>	
Победитель	20
Призер	10
Участник	5
<b>5.1.2 окружной уровень:</b>	
Победитель	25
Призер	20
Участник	10
<b>5.1.3 муниципальный уровень:</b>	
победитель	100
призер	70
участник	50
<b>5.1.4 региональный уровень:</b>	
победитель	120
призёр	90
участник	60
<b>5.1.5 всероссийский уровень:</b>	
победитель	150
призёр	110
участник	70
<b>5.2. Участие в заочных профессиональных конкурсах</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• АО ИОО</li> <li>• ГБО АО Центр «Надежда»</li> <li>• ООГДЮО «РДДМ»</li> <li>• ГБОУ ДО АО «ДДЮТ»</li> <li>• План Управления образования</li> <li>• План округа</li> <li>• Государственные учреждения высшего образования</li> <li>• другие Министерства просвещения РФ</li> </ul>	
<b>5.2.1 муниципальный уровень:</b>	
победитель	25
призер	15
участник	10
<b>5.2.2 окружной уровень:</b>	
Победитель	15
Призер	10

<b>Участник</b>	<b>5</b>
<b>5.2.3 региональный уровень:</b>	
победитель	30
призёр	25
участник	15
<b>5.3. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, мероприятий, мониторингов</b>	
5.3.1. уровень учреждения	10
5.3.2. муниципальный уровень	20
5.3.3. региональный уровень	30
<b>5.4 Обобщение педагогического опыта: выступления на методических семинарах, объединениях, творческих группах, проектах, педсоветах, конференциях, ярмарках и т.п.</b>	
5.4.1. уровень учреждения	10
5.4.2. муниципальный / окружной уровень	20
5.4.3. областной уровень	30
5.4.4. всероссийский уровень	50
<b>5.5. Наличие печатных работ, и /или на сайте материалов в методических печатных изданиях из опыта работы педагога</b>	
ИРЦ, АО ИОО	10
Другие печатные издания	5
<b>5.6. Участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения</b>	10
<b>5.7. Использование современных педагогических технологий</b> (При посещении открытых) занятий	10
<b>5.8 Организация инновационной деятельности:</b>	
5.8.1 руководитель	24
5.8.2 участник (по факту)	10
<b>5.9. Организация методической работы</b>	
5.9.1 РМО	15
5.9.2 ТГ	10
5.9.3 Повышение профессионального мастерства педагогов по запросу ОО ( по факту получения удостоверения)	
Менее 72 часов	5
72 часа и более	10
Высшее образование	5%
<b>5.10 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие наставнической пары педагог – педагог</b>	16
<b>5.11. Работа в комиссиях, рабочих группах, жюри</b>	
5.11.1. председатель	
Школьный	10
Муниципальный	15
5.11.2. член комиссии (эксперту)	
Школьный	5
Муниципальный	10
<b>5.12 Организация работы ППК</b>	
5.12.1 подготовка документов	3
<b>5.13 Работа в разновозрастных группах :</b>	
5.13.1 - 2 возраста	30
5.13.2 – 3 возраста	45
<b>6.Достижение показателей использования информационных систем в образовательных целях:</b>	
6.1 Сферум:	
6.1.1. Сферум педагоги – не менее 10 сообщений в неделю	2

6.1.2. родители – вовлеченность не менее 80%	2
6.2. Размещение информации на сайте, в социальных сетях учреждения	2
<b>7. Реализация плана воспитательной работы с воспитанниками</b>	
7.1 Вовлечение обучающихся в национальную программу физического развития и оздоровления детей – ГТО	2 за 1 ребенка
7.2 Реализация мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, проектов, событий (Орлята России) вне трека	10
7.3 Организация и проведение содержательного и активного отдыха воспитанников (туристические, экскурсионные, оздоровительные поездки, походы и др.)	5
7.4 Вовлечение воспитанников в творческую деятельность (события, акции, беседы, встречи) по основным вопросам воспитания не менее посещаемости 90 %	5
7.5. Организация и проведение мероприятий различного и социальных и социокультурных проектах и акций.	7
7.6. Участие в мероприятиях различного уровня и социальных и социокультурных проектах и акций	5
7.7. Организация и проведение спортивных мероприятий, направленных на достижение спортивных результатов	4
<b>8. Создание современной образовательной среды</b>	
8.1. создание элементов образовательной среды в помещениях и на территории ДОУ (наличие)	2
8.2. вовлечение родителей в создание современной образовательной среды в помещениях и на территории ДОУ	5
<b>9. Реализация дополнительных видах деятельности</b>	
9.1. Проведение дополнительных уроков (занятий)	1
9.2. Обслуживание вычислительной техникой	5
9.3. Сопровождение учащихся (разово)	0,5 за 20 км.
9.4. Работы не входящие в круг должностных обязанностей	10
9.5. Современное и качественное ведение плановой документации (отсутствие замечаний)	5

**IV. Для административного и учебно-вспомогательного персонала**

Должность	Показатель	№ пункта; сроки	Количество процентов
- советник по воспитанию	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда</li> <li>- За эффективную работу по сохранению жизни и здоровья школьников-воспитанников.</li> <li>-за качественную подготовку и проведение тарификации</li> <li>- за своевременную сдачу отчетности</li> <li>- За ведение табеля учета рабочего времени</li> <li>- За наличие подвоза</li> <li>- За количество обучающихся (воспитанников)</li> <li>-За наличие обрабатываемых земельных участков</li> <li>- работа не входящая в круг должностных обязанностей</li> <li>- Организация субботников на территории учреждения</li> <li>- За работу с сайтами; СМИ</li> </ul>	1	20 10 50 разовая 10 10 10 0,1 за 1 реб 10 10 за одну работу 10 10
Заместитель директора по УВР	<ul style="list-style-type: none"> <li>- За работу с сайтами; СМИ</li> <li>- за своевременную сдачу отчетности</li> <li>- За ведение табеля учета рабочего времени</li> <li>-работка не входящая в круг должностных обязанностей</li> <li>-организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);</li> <li>-формирование благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>-состояние документооборота в учреждении;</li> <li>- обеспечение внедрения научной организации труда и информационно-коммуникационных технологий и инновационных методик по профилю основной деятельности;</li> <li>- проведение мониторинга по актуальным проблемам образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества образования:</li> <li>- разработку документации и внедрение в учебный процесс новых образовательных программ (ООП НОО; ООП ООО)</li> <li>- своевременный анализ результатов деятельности школы, педагогов и осуществление предупреждающих мероприятий;</li> <li>- Оформление отчетной документации при проведении ВПР с учетом филиалов</li> </ul>	2	10 10 5 10 за одну работу 5 3 5 10 5 50 10 20

Социальный педагог, педагог-организатор	- 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	10
			25
			20
			20
			15
			15
			10 за одну работу
			10
Завхоз (специалист в области ОТ)	- 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	- За выполнение расчётов и анализ экономических показателей. - За качественное исполнение муниципальных контрактов и договоров. - За своевременное исполнение бюджета (поквартально и за год). - 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	5	15
			25
			30
			30
			35
			30
			40
			за одну работу
			50 разовая

	- 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 Бухгалтер -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 заработка платы педагогическим работникам  -- За исполнение положения об учётной политике в учреждении.	6	35 25 10 за одну работу 40 50 20 10 100 разовая 40 50 35
Библиотекарь	- 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	50 10 25 15 10 за одну работу
Секретарь учебной части	- Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота - Соблюдение сроков исполнения документации - 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 «Кадры» -своевременное ознакомление с приказами и распоряжениями работников -качественное ведение личных дел работников, поименных книг - за работу с Центром занятости	8	50 25 30 40 40 20 10 за одну работу 40 15 20 10
Техник - программист	- Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы	ежемесячно	Максимальный размер

	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		компенсационных и стимулирующих выплат не ограничен
Водитель	- 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	30 35 50 25 20 30 50 100 10 10 за одну работу

#### V.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» - филиалы	15 % 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,	15 %

регистрацию, контроль сроков, контроль исполнения подготовка документов для размещения заказов на поставку товаров, услуг.	
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 Оформление коридора; фойе школы Оформление тематического стенда в коридоре, фойе школы (согласно Положения об оформлении стендов) Оформление тематических выставок	10 % 30 % 5 % 10 %
14. Руководитель районного методобъединения	По приказу учредителя
15.За участие в разработке плана работы школы/ детского сада; ООП	10 %
16.Своевременное оформление отчётов, 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 %

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению о системе оплаты труда

**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), прaporщиков, 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 и защиты Родины, 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, труда (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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению о системе оплаты труда

**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 № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

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

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

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

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

- а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;
- б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;
- в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;
- г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;
- д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;
- е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
- ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;
- з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;
- к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

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

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

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

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

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

- б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;
- г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

- а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;
- б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение), либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 к Примерному положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области;
- в) при призывае (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;
- г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 к Примерному Положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области.

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

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

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

- а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;
- б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;
- в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 6 к Примерному Положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского муниципального округа Архангельской области;
- г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Положению о системе оплаты труда

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

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:  
 "Народный учитель СССР";  
 "Заслуженный учитель школы РСФСР";  
 "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";  
 "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";  
 "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";  
 "Заслуженный врач РСФСР";  
 "Заслуженный юрист РСФСР".
2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:  
 "Народный учитель Российской Федерации";  
 "Заслуженный учитель Российской Федерации";  
 "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";  
 "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";  
 "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";  
 "Заслуженный врач Российской Федерации";  
 "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";  
 "Заслуженный работник культуры Российской Федерации";  
 "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";  
 "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";  
 "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";  
 "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";  
 "Заслуженный строитель Российской Федерации";  
 "Заслуженный химик Российской Федерации";  
 "Заслуженный художник Российской Федерации";  
 "Заслуженный юрист Российской Федерации";  
 "Заслуженный артист Российской Федерации".
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации (ведомственные почетные звания):  
 "Почетный работник общего образования Российской Федерации";  
 "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";  
 "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";  
 "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";  
 "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";  
 "Почетный работник сферы образования Российской Федерации",  
 "Почетный работник культуры Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

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

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

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

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

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР,

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

нагрудный знак «Почетный наставник»;

нагрудный знак «За верность профессии»;

нагрудный знак «Молодость и Профессионализм».

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

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

"Ветеран сферы воспитания и образования",

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Положению о системе оплаты труда

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

Учитель  
Воспитатель (включая старшего)  
Педагог-библиотекарь  
Преподаватель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Педагог-психолог  
Социальный педагог  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Руководитель физического воспитания  
Методист (включая старшего)  
Инструктор-методист (включая старшего)  
Музыкальный руководитель  
Педагог-организатор  
Педагог дополнительного образования  
Тренер-преподаватель (включая старшего)  
Инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе)  
Инструктор по физической культуре  
Мастер производственного обучения  
Тьютор  
Концертмейстер

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10  
к Положению о системе оплаты труда

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

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

**I. Объемные показатели**

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

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

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

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

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

## **II. Порядок определения коэффициента кратности должностного оклада руководителя образовательного учреждения**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Сумма баллов, исчисленная по объемным показателям	Коэффициент кратности должностного оклада
менее 35	2,00
35 - 100	2,50
100 и более	2,75

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11  
 к Положению о системе оплаты труда  
 в МБОУ «Бестужевская СОШ»  
 Устьянского муниципального округа  
 Архангельской области

### **Доплаты за проверку тетрадей по учебным предметам**

1. За проверку тетрадей (письменных работ) в 1–4 классах:  
 по английскому языку – 25 %;  
 по ОРКСЭ – 6%.
2. За проверку письменных работ по русскому языку - 35%
3. За проверку письменных работ по литературе – 25%
4. За проверку письменных работ по математике – 35 %
5. За проверку письменных работ английскому языку – 25 %
6. За проверку письменных работ по физике, химии истории, обществознанию, географии, биологии – 20%
7. За проверку письменных работ по ИЗО, информатике, музыке, ОБЖ – 6%

1 шаг:

% (по положению) – 14 чел.

X % - средний ученик (количество детей в классах делим на количество классов)

---

**X**

2 шаг:

**X** – 18 час.

X – количество часов (нагрузка)

---

X = % за проверку тетрадей