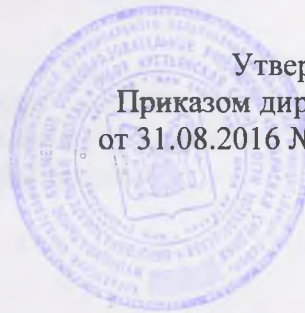


Утверждено
Приказом директора
от 31.08.2016 № 45 од



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
« Устьянская общеобразовательная школа»
(новая редакция,2016)

УЧТЕНО МНЕНИЕ
единого представительного органа
первичных профсоюзных организаций

Председатель Г.А.Нифанина



1

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Устьянская средняя общеобразовательная школа»
(новая редакция, 2016)

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение, разработанное в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Устьянская средняя общеобразовательная школа» (далее – учреждение), повышения эффективности и качества оказания государственных услуг. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации МО «Устьянский муниципальный район» Архангельской области от 28 августа 2014 года № 1452 «О принятии в новой редакции Примерного положения о системе оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных учреждений Устьянского района», а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, которые устанавливают размеры и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - учреждений).

1.2. Настоящее положение включает в себя

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, 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;
- особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета Архангельской области, муниципального бюджета Устьянского района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

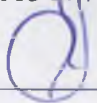
1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представителей работников в социальном партнерстве.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, коэффициенты к окладам;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) начисляются за счет экономии фонда оплаты труда учреждения, а также в соответствии со статьей 38 п.3.2 Закона от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области"

От администрации  (Рыжков В.В.) От трудового коллектива  (Нифанина Г.А.)

3

1.7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации, с начислением на него районного коэффициента и надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Заработная плата работникам учреждения выплачивается в соответствии с требованиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, законами Архангельской области, отраслевыми соглашениями, коллективным договором по приказу директора учреждения.

1.8. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2. Порядок определения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера работников учреждения.

2.2. 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, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются учреждением самостоятельно.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

Повышение ставок заработной платы и должностных окладов за специфику работы в учреждении осуществляется в следующих размерах:

- в размере 20 процентов – за работу в специальных (коррекционных) классах, (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; а также за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников и детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

- в размере 25 процентов – специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

2.3. Размеры коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание и тарификационные списки учреждений по квалификационным уровням ПКГ. (Приложение № 2)

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие коэффициенты к окладам:

По уровню образования и квалификации педагогических работников, специалистов и служащих в учреждении вводятся следующие повышающие коэффициенты:

Наименование коэффициента	Основание для применения	Размер
Уровень образования	Среднее профессиональное	1,05
	Высшее	1,1
Уровень квалификации	Высшая квалификационная категория	1,15
	Первая квалификационная категория	1,05

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

- педагогическим работникам – согласно коллективному договору;
- иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение

I, II или III квалификационной категории (разряда) в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

В соответствии со статьей 155 Трудового Кодекса РФ при неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы, выявленных по результатам контроля, должностной оклад уменьшается в течение следующего года на следующие коэффициенты:

Наименование коэффициента	Основание для применения	Размер
Невыполнение учебной программы	За каждый класс	0,01
Наличие неуспевающих по предмету	За каждого неуспевающего	0,01
Неучастие в работе педагогического совета	За каждый пропуск	0,01

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

Неучастие в работе педагогических совещаний (планерок)	За каждый пропуск	0,005
Несвоевременная сдача отчета	За каждый отчет	0,01
Некачественное ведение электронного журнала, педагогической документации	За каждое замечание	0,01
Некачественное содержание рабочего места	За каждое замечание	0,01

Применение коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Расчет должностного оклада производится по формуле:

$Бдо = (Б + (Б \times K1) + (Б \times K2)) \times K3 \times 1,25$ где:

Бдо – размер должностного оклада работника;

Б – размер базового оклада работника;

K1 – коэффициент уровня образования;

K2 – коэффициент уровня квалификации;

K3 – коэффициент эффективности.

1,25% - повышающий коэффициент специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия установления их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплата за совмещение профессий (должностей);
- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

(или) иными особыми условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель учреждения обеспечивают аттестацию рабочих мест по условиям труда (специальную оценку условий труда) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) рабочее место работника признано безопасным, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) на рабочем месте работника выявлены вредные производственные факторы, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем на основании результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии со статьей 146 Трудового Кодекса Российской Федерации и 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 государственного бюджетного или автономного учреждения.

Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, /без учета надбавок, выплаченных в твердой сумме/ работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Архангельской области.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

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

- минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации; (за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

нормы рабочего времени)

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

- За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы, за выполнение работ различной квалификации до 100 % от замещаемой должности.

3.6. Прочие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

Критерии	% доплат	периодичность
1. За классное руководство (за каждого ученика)	по 1 %, но не более 14%	годовая
2. За проверку тетрадей (письменных работ):		
- по русскому языку, литературе, математике, начальных классов Расчет: <u>количество часов x 15 x количество учеников.</u> 450 x количество классов.	до 20%;	
- по физике, химии, иностранному языку Расчет: <u>количество часов x 10 x количество учеников.</u> 450 x количество классов.	до 15%;	
- по биологии, географии, истории, обществознанию, экономике, праву, черчению Расчет: <u>количество часов x 5 x количество учеников.</u> 450 x количество классов.	до 10%;	
- по информатике, астрономии, ИЗО, ОБЖ, музыке, технологии Расчет: <u>количество часов x 3 x количество учеников.</u> 450 x количество классов.	до 6%;	
3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерским, групповыми комнатами детских садов на основании итогов смотра учебных кабинетов		
- физика, химия, биологии, информационных технологий (не менее 8 компьютеров);	8 %	
- прочие;	3 %	
- учебные мастерские и спортивные залы;	15%	
- групповые комнаты.	3%	
4. За заведование необособленным структурным подразделением		
- начальная школа;	70%	
- У КП 10 % +1% за каждого ученика;	до 30%	
- столовая;	50%	
- библиотека;	20%	
- детский сад "Ягодка".	40%	
- гараж;	30%	
- клуб /дополнительное образование/	40%	
- учебно-опытным участком	20%	

От администрации  (Рыжков В.В.) От трудового коллектива  (Нифанина Г.А.)

5. За заведование: - лагерем с дневным пребыванием; - лагерем с круглосуточным пребыванием, ШОД.	5000 руб 7000 руб	разовая
--	----------------------	---------

3.7. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавки за интенсивность работы;
- надбавки за качество выполняемых работ и высокое профессиональное мастерство;
- надбавки за внедрение новых форм и передовых методов работы;
- надбавки за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (педагогический стаж);
- надбавки за ученую степень, за ученое звание, за почетное звание, за спортивное звание, наличие государственных и отраслевых наград;
- премиальные выплаты при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области и Устьянского района (далее - премиальная выплата при награждении);
- надбавки молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального образования (высшие учебные заведения) и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения)
- надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников;
- иные надбавки, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда.

4.3. Премии по итогам работы

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премии максимальной суммой не ограничивается.

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы являются:

- достижение высоких результатов в работе в отчетный период;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и целевых программ Архангельской области;

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

- повышенная, по сравнению с другими периодами работы, интенсивность и напряженность работы
- проявление инициативы и творчества в работе;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

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 учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- за нарушение трудовой дисциплины.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;
- при применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде.

4.3.1. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.3.2 Премиальные выплаты могут выплачиваться в связи с государственными и профессиональными праздниками на основании приказа директора учреждения

4.4. Надбавки за интенсивность работы

Надбавки за интенсивность работы устанавливаются работникам на определенный срок в следующих размерах:

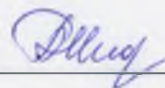
Критерии	% надбав.	Периодичность
1. Работа с разновозрастными группами детей школьного интерната	10%	годовая
2. Напряженность в работе	35%	годовая
3. Снижение количества пропущенных детьми дней в ДОУ	10%	годовая
4. Закупка и доставка продуктов питания, оформление документов по питанию	20%	годовая
5. Перерыв в работе 2 часа и более (за исключением времени обеда) /должностной оклад x 30% : норму часов x к-во час перерыва в неделю/	до 30%	разовая
6. Работа в сдвоенном классе (1% за каждый сдвоенный урок 1-11 класс, 25 % малокомплектная начальная школа при нагрузке более 15 часов)	до 25%	годовая
7. Работа с детьми разновозрастной группы 2 возраста	10%	годовая
3 возраста	15%	
8. За дополнительную нагрузку за работу с детьми раннего возраста в период адаптации (за ребенка в месяц)	5%	разовая

От администрации



(Рыжков В.В.)

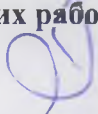
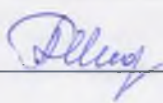
От трудового коллектива



(Нифанина Г.А.)

9. Выполнение диспетчерских функций	30%	годовая
10. Наставничество /за каждого чел./	5%	годовая
11. Организацию безопасности при подвозе учащихся, безопасность дорожного движения и перевозочную деятельность.	30%	годовая
12. Старшему водителю	10%	годовая
13. Обслуживание второй единицы техники и ее ремонт	15%	годовая
14. Организация работы по профилактике ПДД в ДОУ – 2% за группу	не более 10%	годовая
15. За музыкальное сопровождение и работу с музыкальной аппаратурой, техническое обслуживание значимых мероприятий	500 руб	разовая
16. За ведение табеля учета рабочего времени	5%	годовая
17. Работа с копировальной техникой для нужд учащихся и сотрудников	15%	годовая
18. Систематическая работа с электронной почтой	10%	годовая
19. Систематическая работа с Пенсионным Фондом	10%	годовая
20. Систематическая работа с Центром занятости	10%	годовая
21. Подготовка срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, сторонних организаций, работников и пр.	10%	разовая
22. Ведение регионального банка данных «Кадры»	5%	годовая
23. Ведение архива	5%	годовая
24. Разработка локальных актов учреждения, программ	15%	разовая
25. Ответственному за электрохозяйство, теплосети, канализацию, водопровод, пожарную безопасность, охрану окружающей среды а также составление установленной отчетности /в т.ч.электронной/(за каждое)+ электросети	15%	годовая
26. Предоставление горячего питания и буфетной продукции при проведении мероприятий муниципального и регионального уровня	20% районный коэффициент, 50% за работу на территориях, приравненных к районам Крайнего Севера	разовая
27. Заготовка сельхозпродукции для нужд учреждения	30%	разовая
28. Проведение периодических осмотров технического состояния зданий и оборудования	500 руб	разовая
29. Инициатива, скорость при выполнении финансовых, хозяйственных операций для нужд учреждения	10%	годовая
30. Работу в группах с углубленным изучением предметов (за каждый час)	1%	годовая
31. Интенсивность работы в ДОУ	15%	годовая

4.5. Надбавки за показатели эффективности деятельности педагогических работников.

От администрации  (Рыжков В.В.) От трудового коллектива  (Нифанина Г.А.)

4.5.1. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях

Показатели	Уровень	Категория	Периодичность	Сумма
1. Руководитель методического объединения, творческой группы.	Школьный		годовая	3%
	Школьный/окружной (за каждое мероприятие)		годовая	4% /5%
	Муниципальный		годовая	5% /15% ДОУ/
2. Педагог-консультант	Муниципальный		годовая	15%
3. Профессиональные конкурсы: «Воспитатель года»; «Учитель года»; «Воспитать человека»; «Сердце отдаю детям»; «Педагогический дебют»	Муниципальный	победитель	разовая	5000 руб.
		призер		3000 руб.
		участник		1000 руб.
	Региональный	победитель	разовая	10000 руб.
		призер		7000 руб.
		участник		3000 руб.
	Федеральный	победитель	разовая	15000
		призер		12000
		участник		10000
4. Конкурс «Лучший учитель школьного округа» «Лучший педагог образовательного округа»	Муниципальный	победитель	разовая	2000
		участник		1000
5. Заочные конкурсы профессионального мастерства, проводимые органами управления образования	Окружной	победитель	разовая	1000
		призер		500
	Муниципальный	призер	разовая	800
		участник		300
		победитель		1500
	Региональный	призер	разовая	1000
		участник		500
		победитель		2000
	Федеральный	призер	разовая	1500
		участник		800
		победитель		3000
6. Трансляция педагогического опыта	Школьный	участник	разовая	250
7. Мастер-класс /Открытый урок, мероприятие/	Окружной	участник	разовая	500
	Муниципальный	участник	разовая	1000
	Региональный	участник	разовая	2000
	Межрайонный	участник	разовая	2000
8. Выступление из опыта работы /в т.ч. мастер-класс/	Федеральный	участник	разовая	3000
	Окружной	участник	разовая	500
	Муниципальный	участник	разовая	1000
	Региональный межрайонный	участник	разовая	1500
9. Публикации в печатных официальных изданиях, сайт ИРЦ, АО ИОО РО	Федеральный	участник	разовая	1800
	Муниципальный	участник	разовая	1000
	Региональный	участник	разовая	1500
	Федеральный	участник	разовая	2000

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

10. Прочие публикации /из опыта работы/	Любой уровень	участник	разовая	500
11. Участие в инновационной деятельности (при наличии плана и отчета о результатах работы)	Муниципальный	участник	годовая	10%
	Региональный	участник	годовая	20%
	Федеральный	участник	годовая	30%
	Школьный	участник	годовая	5%
	Окружной	участник	годовая	8%

4.5.2. Организация системных исследований и мониторинга достижений обучающихся

1. Организация промежуточной аттестации (мониторинга),	За 1 час	разовая	250
2. Консультации по подготовке к аттестации	За 1 час	разовая	100
3. Ассистирование во время аттестации	За 1 час	разовая	100
4. Работа во время итоговой аттестации:			
- руководителем ППЭ	За 1 день	разовая	400
- ответственным организатором в аудитории	За 1 день		300
- организатором в аудитории	За 1 день		200
- организатором вне аудитории	За 1 день		100
- техническим специалистом	За 1 день		200

4.5.3. Реализация дополнительных проектов

1. Целевые экскурсионные и развивающие программы вне учреждения	За каждую		годовая	5%
2. Учебные проекты учащихся (наличие паспорта, плана работы, отчета, продукта)	Групповые	За каждый	разовая	250 руб.
3. Социальные проекты	Индивидуальные	За каждый	разовая	200 руб.
	Краткосрочный	За каждый	разовая	500 руб.
	Долгосрочный	За каждый	разовая	1000 руб.

4.5.4. Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и тд.

1. Всероссийские олимпиады школьников, мини-олимпиады дошкольников (официальные)	Окружной	победитель	разовая	1250 руб.
		призер	разовая	1000 руб.
	Муниципальный	победитель	разовая	1500 руб.
		призер	разовая	1250 руб.
		участник	разовая	500 руб.
	Региональный	победитель	разовая	5000 руб.
		призер	разовая	3000 руб.
		участник	разовая	1000 руб.
	Федеральный	победитель	разовая	20000 руб.
		призер	разовая	15000 руб.
		участник	разовая	2000 руб.
	Учителю начальных классов за 5-классника победителя и призера	победитель	разовая	300 руб.
		призер	разовая	250 руб.

2. Дистанционные олимпиады (олимпиады, проходящие под видеонаблюдением) и заочные олимпиады.	Муниципальный	победитель	разовая	150 руб.
		призер		100 руб.
	региональный Федеральный международный	победитель	разовая	250 руб.
		призер		200 руб.
3. Очные олимпиады по инициативе ОУ		победитель		1500 руб.
		призер		1000 руб.
4. Спортивные соревнования творческие конкурсы, фестивали (командные/личные) Спортивные соревнования, входящие в спартакиаду школьников (командные/личные)	Муниципальный	победитель	Разовая	250/200
		призер		200/150
	Региональный (межрегиональный)	победитель		500/400
		призер		400/300
	Рег-ный (фед-ый)	Победитель		2000/800
		Призер		1200 /600
	Муниципальный	победитель		1200/200
		призер		800/150
5. Творческие, предметные, конкурсы, фестивали (командные/личные)	Муниципальный	Победитель	Разовая	600/500
		призер		400/300
	Региональный	призер	разовая	600/500
		победитель		1000/800
6. Научно-исследовательские конференции (очные/заочные)	Окружной	участник	Разовая	500
		призер	Разовая	800
		победитель	Разовая	1000
	Муниципальный	Участник	Разовая	800/400
		призер		1000/500
		победитель		1250/600
	региональный	Участник	Разовая	1000/500
		призер		1250/600
		победитель		1500/750
	федеральный	Участник	Разовая	1500/750
		призер		1700/850
		победитель		2000/1000
4.5.5. Участие педагога в соревнованиях, конкурсах по официальной заявке учреждения			разовая	1500

4.5.6. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании

Разработка и реализация индивидуальных программ сопровождения, адаптированных образовательных программ	За каждую программу	Годовая	2%
--	---------------------	---------	----

4.5.7. Образовательная инфраструктура

1. Оформление выставок детских работ	Школьный	разовая	300
	Муниципальный	Разовая	500
	Региональный	разовая	800
2. Руководитель (ответственный) постоянной рабочей группе по оформлению школьных помещений для длительного пользования		Годовая	5%

4.5.8. Наличие почетных званий, государственных и отраслевых наград

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

Показатели	Периодичность	Сумма
1. Медали СССР и РФ	Годовая	1500
2. Ученая степень доктора наук	Годовая	750
3. Ученая степень кандидата наук	Годовая	400
4. Звание «Заслуженный Учитель»	Годовая	1500
5. Ведомственные нагрудные знаки: «Отличник...» «Почетный работник...»	Годовая	1000
6. Грамота Министерства образования и науки РФ (СССР)	Годовая	500
7. Звание «Мастер спорта»	Годовая	500
8. Звание «Кандидат в мастера спорта»	Годовая	400

4.5.9. Типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом

Педагогом самостоятельно разработана и реализуется программа:		
1. авторская	Годовая	8%
2. экспериментальная		6%
3. модульная		5%
4. индивидуальная		4%

4.5.10. Сохранность контингента воспитанников в течение учебного года (периода обучения)

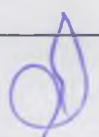
1. Посещаемость не ниже показателя муниципального задания	годовая	3%
2. Сохранность контингента в объединениях не менее 85% в течение года	годовая	5%

4.5.11. Наличие у педагога:

1. Проведение мероприятий с участием родителей и воспитанников (конкурсы, развлечения и т.д.)	Разовая	3%
2. Проведение родительских собраний (посещаемость 50-100%)	Годовая	3%
3. Работа родительского клуба и иных вариативных форм	Годовая	8%
4. Информационно-коммуникативная связь с родителями (ПДО)	Годовая	5%
5. Наличие плана воспитательной работы, соответствие его требованиям (ПДО)	Годовая	5%

4.5.12. Разработка, использование, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса

1. создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС (оформление помещений, музея и т.д.)	Годовая	5%
--	---------	----

От администрации  (Рыжков В.В.) От трудового коллектива  (Нифанина Г.А.)

2. эффективность организации предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях (насыщенность)	годовая	5%
3. изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	годовая	5%

4.5.13. Удовлетворенность обучающихся и их родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ педагога

Высокая оценка деятельности педагога по итогам анкетирования родителей (более 80%)	годовая	3%
--	---------	----

4.5.14. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения в социуме

1. представление информации в СМИ	Разовая	200
2. личное участие педагога, представляющего интересы учреждения в мероприятиях социума	Разовая	500

4.5.15. Реализация механизмов сетевого партнерства в реализации дополнительной образовательной программы педагога

За каждый действующий договор по реализации партнерства	Полугодовая	5%
---	-------------	----

4.5.16. Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки

Количество выпускников педагога, поступивших на профильные специальности профессиональных образовательных организаций или продолживших работу по профильным специальностям (за каждого)	Разовая	500
---	---------	-----

4.5.17. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)

100% выполнения программы	Полугодовая	3%
---------------------------	-------------	----

4.6. Надбавки за качество выполняемых работ выплачиваются в следующем размере

Критерии	Размер надбавок, %, руб	Периодичность
1. Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	50%	разовая
2. За своевременное устранение аварийных ситуаций, технических неполадок	2000 руб	разовая
3. Высокое качество ремонтных работ	2500 руб	разовая
4. Классность водителей	20%	годовая

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

5. Результативность и качество в работе	30%	годовая
6. Качественную подготовку и проведение тарификации	20%	разовая
7. Классным руководителям за высокие результаты работы (0,5 % за каждого ученика) + (5% по результатам мониторинга от 30 до 50%, 10% - от 51 до 75 и 15 % от 76% и выше% от максимального балла)	до 30%	годовая
8. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы, хранения денежных средств и документов строгой отчетности.	15%	годовая
9. Своевременное и качественное проведение: финансовых расчетов, представление бюджетной, бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, перечислений налогов и платежей во внебюджетные фонды и других выплат при условии регулярного финансирования.	25%	годовая
10. Положительные результат по итогам проверки работы контролирующими органами	50%	разовая
11. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.	15%	разовая
12. Качественное выполнение финансово-экономических функции (разработка новых программ и положений, выполнение экономических расчетов по бюджету)	15%	разовая
13. Качественное ведение учета внебюджетных средств.	15%	разовая
14. Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ	30%	разовая
15. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное и целевое расходование средств.	20%	разовая
16. Победителям (призерам) конкурса кабинетов	5 (3) %	годовая
17. Высокое качество и своевременная сдача: годовой – квартальной отчетности -	50 % 25 %	разовая
18. Подготовка ОУ к новому учебному году	15 %	разовая
19. Высокое качество приготовления пищи, разнообразие питания и высокий уровень обслуживания	30 %	разовая
20. Выполнение карантинных мероприятий.	30 %	разовая
21. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с воспитанниками	10 %	разовая
22. Организация качественной работы школьной локальной сети	25%	годовая
23. Ремонт и обработка спортивной площадки, благоустройство участков ДООУ, выкашивание территории вручную.	1000 руб	разовая
24. Своевременный контроль законности, своевременности и правильности оформления финансово-хозяйственных документов	15 %	годовая
25. Качественная и своевременная подготовка автотранспорта к техническому осмотру	10 %	разовая
26. Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе транспортных средств	30 %	годовая
27. Содержание участка в соответствии с требованиями	30%	годовая

СанПиН

4.7. Надбавки за внедрение новых форм и передовых методов работы

Надбавки за внедрение новых форм и передовых методов работы устанавливаются за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, информационных технологий устанавливаются в следующем размере:

Критерии	размер надбавок	периодичность
1. Освоение и работа с новыми компьютерными программами, отслеживание изменений в нормативных и законодательных документах.	15%	годовая
2. Выполнение операций по формированию, вводу и выгрузке баз данных.	20%	годовая
3. Оператору мониторинга	5%	годовая
4. За постоянное ведение интернет-проектов.	30%	годовая
5. Наличие и использование автоматизированных программ для организации ведения бухгалтерского учета и отчетности, введение электронного документооборота.	20%	годовая

4.8. Надбавки за выполнение особо важных и сложных работ

Надбавки за выполнение особо важных и сложных работ, поручений выплачиваются работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда единовременно в размере до 100 %.

4.9. Надбавка за стаж непрерывной работы и выслугу лет

Надбавка за стаж непрерывной работы и выслугу лет начисляется ежемесячно.

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

Надбавки за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам в зависимости от количества лет проработанных в организациях (учреждениях) образования.

Специалистам образовательных учреждений может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Надбавки выплачиваются в следующих размерах:

1. от 3 до 5 лет – 3 %
2. от 6 до 10 лет – 6%
3. от 11 до 19 лет – 8 %
4. 20 лет и более – 10 %

4.10. Премияльная выплата

Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации устанавливается в размере:

1. Наградами Российской Федерации – 5000 рублей;
2. Наградами Архангельской области – 3000 рублей;
3. Наградами Устьянского района – 1000 рублей.

Выплаты производятся единовременно.

4.11. Выплата работникам - молодым специалистам

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

Выплата работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные учреждения высшего профессионального образования или среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения);
- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

4.11.1. Размер надбавок молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а окончившим данные учебные заведения с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора на все должности, предусматривающего работу по специальности. Выплата 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.

4.11.2. Специалистам в возрасте до 35 лет, приехавшим из других регионов, осуществляется стимулирующая выплата в размере до 50% в период накопления стажа в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.12. Надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников:

Критерии	размер надбавок, руб.%	
1. Инспектор по опеке и охране прав детства, уполномоченный по правам ребенка	4%	годовая
2. Организация договорных отношений, регистрация, контроль сроков, контроль исполнения подготовка документов для размещения заказов на поставку товаров, услуг.	40%	годовая
3. Выполнение особо значимых и сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	10 %	годовая
4. Ведение документации по воинскому учету и бронированию, работа с военкоматом	10%	годовая
5. Ведение кружковой работы воспитателями	5%	годовая
6. За работу в комиссии по списанию объектов основных средств и других материальных ценностей	400 руб	разовая
7. Секретарям постоянно действующих комиссий, групп и т.п. /за каждый протокол/	250 руб.	разовая
8. Стирка спецодежды	10%	годовая

От администрации  (Рыжков В.В.) От трудового коллектива  (Нифанина Г.А.)

9. Сопровождение в автобусе /утро, вечер/ 1 рейс утро, 5%, более 1 рейса 1 рейс вечер 5%, более 1 рейса	15% 15%	годовая
10. Организация специальной оценки условий труда	10%	разовая
11. Систематическое осуществление методической работы	3%	годовая
12. Секретарю аттестационной комиссии	5%	годовая

4.13. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, производятся:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, директорам филиалов, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений, директоров филиалов.

4.14. Отмена и снижение надбавок и доплат

Надбавки и доплаты могут быть снижены или отменены при выполнении работ не в полном объеме, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение педагогической этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации. Снижение доплат и надбавок может осуществляться как на определенный срок, так и постоянно.

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

5. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам учреждения, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

5.2. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам учреждения;
- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.3. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 п.3.2 Закона от 02.07.2013 N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области":

- единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок без предъявления требований к стажу работы за счет экономики фонда оплаты труда:

При увольнении работника право на получение материальной помощи сохраняется. В этом случае материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.4. Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни:

1. рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь, смерть близких родственников, несчастные случаи, аварии и т.д. – 5000 рублей
2. стихийные бедствия – 10000 рублей
3. по случаю юбилея (начиная с 50-летнего возраста и каждые 5 лет) - 2500 рублей

К заявлению на материальную помощь предъявляются ксерокопии подтверждающих документов.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений образования

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается руководителем органа управления образования в кратном отношении к среднему размеру окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников

Средний размер должностного оклада руководителя определяется путем суммирования всех должностных окладов (ставок заработной платы) основного персонала и делением на фактическую численность физических лиц основного персонала (исключая совместителей)

6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное учреждение.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений могут выплачиваться как педагогическим работникам и как специалистам.

6.5. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются для руководителя образовательного учреждения Управлением образования согласно Положению о выплатах стимулирующего характера и дополнительной материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, утверждаемому Управлением образования, согласованному с Советом руководителей образовательных учреждений и с учетом мотивированного мнения Устьянской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), учебно-вспомогательного, прочего

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива Д.И.И. (Нифанина Г.А.)

обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно директором, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Штатные расписания общеобразовательных учреждений, предусматривают должности руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

7.4. Оплата труда учителей и преподавателей в общеобразовательных учреждениях, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата труда учителей в Школе одаренных детей (необособленном структурном подразделении) осуществляется из расчета 700 рублей за 1 час занятий.

7.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями в рабочем времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 года № 160 1 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.6. Нормы часов преподавательской работы на ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются:

18 часов в неделю:

- учителям 1–11 (12) классов образовательных учреждений;
- педагогам дополнительного образования.

20 часов в неделю:

- учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

25 часов в неделю:

- воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися; (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья.

30 часов в неделю:

- воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений и в пришкольных интернатах; инструкторам по физической культуре

36 часов в неделю:

- старшим воспитателям, воспитателям образовательных учреждений (групп),

От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

- педагогам-психологам образовательных учреждений;
- методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;
- социальным педагогам и педагогам-организаторам образовательных учреждений;
- старшим вожатым образовательных учреждений;
- инструкторам по труду образовательных учреждений;
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год;
- мастерам производственного обучения образовательных учреждений.

Выполнение преподавательской работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 36 часов в неделю – специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий; работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест спец. оценки условий труда/;

- женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- 40 часов в неделю – другим работникам, не перечисленным выше, в том числе руководителям учреждений образования, их заместителям и руководителям (директорам) структурных подразделений.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов организаций (в том числе работников управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий.

8. Заключительные положения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета Архангельской области, муниципального бюджета Устьянского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего и социального характера производятся при наличии и в пределах фонда оплаты труда учреждения, определенного на календарный финансовый год.

Учено мнение единого представительного органа
первичных профсоюзных организаций МБОУ "Устьянская СОШ"



От администрации _____ (Рыжков В.В.) От трудового коллектива _____ (Нифанина Г.А.)

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей специалистов

муниципальных бюджетных образовательных учреждений, работающих в сельской местности, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

1. Руководители:

директор, начальник, заведующий, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, директора филиала;
заместители руководителей (директора), ..

2. Специалисты:

педагогические работники (учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), инструктор по труду (при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), методисты,

педагог-библиотекарь;

инженер по материально-техническому снабжению, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер энергетик;

документовед, бухгалтер, инспектор по кадрам;

техник, лаборант (включая старшего) при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе;

От работодателя



От профсоюза



С 01.09.2016 года

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

по профессиональным квалификационным группам должностей работников

муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных управлению образования

Наименование должностей

Минимальные размеры
окладов (должностных
окладов, ставок
зарплатной платы),
рублей

1

2

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Первая квалификационная группа

Секретарь учебной части

3300

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

Младший воспитатель

3310

2 квалификационный уровень:

Заместитель образовательного учреждения

4300

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень:

Инструктор по физической культуре, музыкальный
руководитель

6180

2 квалификационный уровень:

Методик дополнительного образования, педагог-организатор,
старший педагог, тренер-преподаватель

6373

3 квалификационный уровень:

Методист, мастер производственного обучения, методист,
педагог-психолог, старший инструктор-методист

6523

От работодателя



От профсоюза



**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

2 квалификационный уровень:

заведующий (начальник, директор филиала) обособленным
структурным подразделением, реализующим общую
школьную, начальную и основную общеобразовательную
программу и образовательную программу дополнительного
образования детей;

8400,00

**Профессионально-квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Первая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка,

3000

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня,
по которым может устанавливаться производное должностное
наименование «старший»

3500

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-лаборант,
техник-программист

3750

2 квалификационный уровень:

заведующий хозяйством,
должности служащих первого квалификационного уровня,
по которым устанавливается производное должностное
наименование «старший»

3890

3 квалификационный уровень:

Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-
повар)

6180

Третья квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

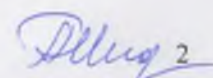
бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант,
инженер-программист (программист), инженер по
материально-техническому снабжению, инженер по охране
труда и технике безопасности, инженер по информационным
технологиям,

4500

От работодателя



От профсоюза



по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория

5750

4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

6180

**Профессионально-квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Первая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений,

2540

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин

2808

2 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

2918

3 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4313

4 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

5606

От работодателя



От профсоюза

 3

A-PD28M_349



4 610008 523492

Папка-обложка «Дело», картон мелованный 300 г/м², белый

Изготовлено по заказу ООО «Спейс». 390046, Россия, г. Рязань, ул. Маяковского, д. 1 «А», тел.: +7
Изготовитель: ООО «БЛАНКИЗДАТ». 199397, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Капитанская 4, литер Б, г.
Не подлежит обязательной сертификации. Безопасно при использовании по назначению.
Предназначен для использования в офисе. Не требует особых условий хранения и транспортировки.
ТУ 5463-002-27526204-2014. Срок годности не ограничен. Дата изготовления 03.2015 г. Сделано в Рос

Прошито и пронумеровано
25 (Двадцать пять) листов
Директор В.В. Рыжков