

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБОУ
«Устьянская СОШ»
от 30 августа 2018 г. № 50 од

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Устьянского средняя
общеобразовательная школа»

I. Общие положения.

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Устьянская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации МО «Устьянский муниципальный район» от 26 января 2017 г. № 5, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РФ, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Правительства Архангельской области, Министерства образования и науки Архангельской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда и внесением изменений в установленные системы оплаты труда.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Устьянская средняя общеобразовательная школа» (далее - образовательная организация), в том числе:

- порядок определения 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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации;
- требования к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается настоящим положением, утверждаемым директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Системы оплаты труда работников образовательной организации

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 и повышающих коэффициентов к ним;
- 4) мнения представителей работников в социальном партнерстве;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

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

6. Выплаты социального характера не входят в систему оплаты труда работников образовательной организации, 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 из областного бюджета.

7. Заработная плата работников образовательной организации 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 минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

9. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением дежурного по общежитию и лаборанта), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер;
- к вспомогательному персоналу относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- к основному персоналу относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, а также дежурный по общежитию и лаборант.

10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения 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.

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

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

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

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

12. Настоящим положением определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, определенных Примерным положением, утвержденным постановлением администрации МО «Устьянский муниципальный район» от 26 января 2017 г. № 52, в пределах фонда оплаты труда.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

14. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательной организации предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент (за образование и квалификационную категорию);
- 3) повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных организациях.

15. Повышающие коэффициенты 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.

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности устанавливается специалистам образовательной организации, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

17. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника составляет:

Образование	Размер повышающего персонального коэффициента к окладу
Среднее профессиональное	0,05
Высшее профессиональное	0,1

18. 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.

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу
----------------------------	--

Первая квалификационная категория	0,1
Высшая квалификационная категория	0,2

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладу за специфику работы в отдельных образовательных организациях являются:

- 1) работа в учреждении, в классе (группе) учреждения, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы;
- 2) работа в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедическом пункте;
- 3) 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.

20. Повышение должностных окладов, ставок заработной платы за специфику работы в отдельных образовательных организациях по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-3 пункта 19, осуществляется в размере 15-20 процентов.

21. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника включаются виды и конкретные размеры устанавливаемых повышающих коэффициентов к окладам.

Расчет должностного оклада производится по формуле:

$B_{до} = (B + (B \times K_1) + (B \times K_2) + (B \times K_3)) \times 1,25$ где:

$B_{до}$ – размер должностного оклада работника;

B – размер базового оклада работника;

K_1 – коэффициент уровня образования;

K_2 – коэффициент уровня квалификации.

K_3 – коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных организациях

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения.

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

работах в местностях с особыми климатическими условиями.

23. 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 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;

4) иные выплаты.

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

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

Руководитель образовательной организации 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.

25. 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 местностям 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 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.

26. 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:

А) размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размерах, определенных в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В) размер выплаты 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 определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы, за выполнение работ различной квалификации до 100 % от замещаемой должности.

Г) размер выплаты за увеличение объема работы, не связанное с должностными инструкциями устанавливается с учетом приложения № 3

27. Иные выплаты устанавливаются:

<i>Критерии</i>	<i>% доплат</i>	<i>периодичность</i>
1. за выполнение педагогическим работником функций классного руководителя (за каждого ученика)	по 1 %, но не более 14%	Ежемесячная
2. за работу по проверке тетрадей (письменных работ):		
- по русскому языку, литературе, математике, начальных классов	до 20%;	

Расчет: <u>количество часов х 15 х количество учеников.</u> 450 х количество классов.		
- по физике, химии, иностранному языку Расчет: <u>количество часов х 10 х количество учеников.</u> 450 х количество классов.	до 15%;	
- по биологии, географии, истории, обществознанию, экономике, праву, черчению, естествознанию, экологии Расчет: <u>количество часов х 5 х количество учеников.</u> 450 х количество классов.	до 10%;	
- по информатике, астрономии, ИЗО, ОБЖ, музыке, технологии Расчет: <u>количество часов х 3 х количество учеников.</u> 450 х количество классов.	до 6%;	
3. за работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната (по 2 % за каждого слушателя)	до 15 %	
4. 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), технологии (кулинарии), актового зала; - борцовский и малый спортивный зал, прочие кабинеты и групповые комнаты; - учебные мастерские (столярное дело) и спортивный зал.	8 % 3 % 10%	
5. За заведование необособленным структурным подразделением - начальная школа; - УВП 5 % +1% за каждого ученика; - столовая; - библиотека; - детский сад "Ягодка". - гараж; - клуб /дополнительное образование/ - учебно-опытным участком	70% до30% 50% 20% 40% 30% 40% 20%	Единовременная

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

28. Конкретный размер выплат компенсационного характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказов руководителя, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

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

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

30. 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 работы по специальности;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;

9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

10) выплата молодым специалистам.

31. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени или к профессиональному празднику.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, квартал, полугодие или год.

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются




пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя образовательной организации об их начислении.

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

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

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.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 50%.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя образовательной организации о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени в пределах фонда оплаты труда.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются настоящим Положением (приложение № 4).

В качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на размер премии у работников

образовательных организаций, применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности работников:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Обстоятельства, предусмотренные абзацем четвертым настоящего пункта, могут применяться в качестве оснований для неначисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, составляет один месяц (или год) и является единым для каждой образовательной организации.

Размер премии определяется с учетом мнения комиссии, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей образовательных организаций о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Премируемыми периодами являются месяц (единовременная премия за интенсивность и высокие результаты работы) или год (ежемесячная премия в течение года за интенсивность и высокие результаты работы).

33. 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.

Показатели			Премия
1. Подготовка срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, сторонних организаций, работников и пр.			10%
2. Участие в инновационной деятельности (при наличии плана и отчета о результатах работы)	Муниципальный	участник	10%
	Региональный	участник	20%
	Федеральный	участник	30%
	Школьный	участник	5%
	Окружной	участник	8%
3. За своевременное устранение аварийных ситуаций, технических неполадок			2000 руб

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

34. Надбавка за стаж работы по специальности устанавливается при наличии стажа работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж работы составляют:

При стаже работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
- от 1 года до 3 лет	3%
- от 3 до 5 лет	4%
- от 5 до 10 лет	6%
- от 10 до 19 лет	8%
- 20 лет и более	10%

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа работы для установления надбавки за стаж работы приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

35. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в образовательной организации. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

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.

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.

36. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в образовательной организации. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы, 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.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания:

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР".

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки 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".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

"Отличник народного просвещения";

"Отличник физической культуры и спорта".

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

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

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области, награды Министерства.

К наградам Устьянского района, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Устьянского районного Собрания депутатов, награды Главы Устьянского района, награды Управления образования администрации МО «Устьянский муниципальный район».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

1. Наградами Российской Федерации – 5000 рублей;

2. Наградами Архангельской области – 3000 рублей;

3. Наградами Устьянского района – 1000 рублей.

40. Выплата 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. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, 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.

1) Размер выплаты 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.

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.

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

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и размер премии за каждый показатель;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 8 и 10 пункта 30 настоящего

Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам на основании приказов руководителя, издаваемых в соответствии настоящим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения.

42. Выплатами социального характера являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда образовательных организаций.

43. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь, оказываемая в соответствии с настоящим Положением;

2) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами.

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

44. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

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

**VI. Условия оплаты труда руководителя,
заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей
структурных подразделений образовательной организации.**

45. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников образовательной организации, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (приложение № 7), и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственной образовательной организации устанавливаются настоящим Положением (приложение № 8).

Настоящим Положением определяются максимальные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимых ими образовательных организаций, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций определяются Управлением образования администрации МО «Устьянский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор руководителя образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю должностного оклада.

Должностной оклад руководителя образовательной организации подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу учреждения.

46. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной, воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений образовательной организации в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

- приказов Управления образования - в отношении руководителя образовательной организации;
- приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений учреждения.

48. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений образовательной организации, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательной организацией;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание, спортивное звание.

49. Премия за качественное руководство образовательной организацией (далее - премия за качественное руководство) устанавливается с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательной организации и осуществление ею уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются:

- 1) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании;
- 2) достижение показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, отражающих:
 - содержание в надлежащем состоянии находящегося у образовательной

организации 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;

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;
- своевременную и правильную оплату труда работников образовательной организации;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов образовательной организации, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;
- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области и Устьянского муниципального района, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательной организации, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;
- выполнение требований пожарной безопасности;
- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательной организации и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательную организацию;
- обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации, установленных Министерством образования и науки Архангельской области;
- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) образовательной организации, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников;
- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на образовательную организацию её уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и Устьянского муниципального района.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании образовательной организации, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации, определяются Управлением образования администрации МО

«Устьянский муниципальный район».

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательных организаций определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный год.

В соответствии с отраслевыми положениями, примерными отраслевыми положениями эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя образовательной организации приказом Управления образования администрации МО «Устьянский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственной образовательной организации.

Премия за качественное руководство образовательной организации 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 неначисления 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 образовательной организацией не начисляется:

- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения);
- 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 образовательной организацией определяются:

- приказами Управления образования - в отношении руководителя ОО;
- приказами руководителя образовательной организации - в отношении заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений.

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство).

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией 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 образовательной организацией:

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

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

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

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

- в отношении руководителя образовательной организации – Управлением образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений - руководителем образовательной организации.

51. Надбавка за стаж работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание, спортивное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, и руководителям структурных подразделений образовательной организации в соответствии с пунктами 34, 37, 39 настоящего Положения.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

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

53. Премия за качественное руководство образовательной организацией начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией является достижение показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организацией, а именно:

- 1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательной организации – 10 %;
- 2) своевременное и правильное составление финансово-плановых

документов образовательной организации – 5 %;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам образовательной организации – 5%;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов – 5%;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам образовательной организации- 2%;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы – 10%;

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) образовательной организации, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников -3%.

Размер премии за различные показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации, предусмотренные подпунктами 3-7 настоящего пункта, определяется приложением № 4 к настоящему Положению.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организации определяются приказами руководителя образовательной организации.

Основания для начисления премии за качественное руководство могут быть дополнены приказами руководителя образовательной организации в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера руководителем образовательной организации.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру образовательной организации в соответствии с пунктами 34, 37, 39 настоящего Положения.

56. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного

бухгалтера, руководителя структурного подразделения включаются:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- приказов Управления образования - в отношении руководителя образовательной организации;
- приказов руководителя образовательной организации - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений.

57. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру образовательной организации в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании

- приказов Управления образования - в отношении руководителя образовательной организации;
- приказов руководителя образовательной организации - в отношении заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера.

58. Средняя заработная плата руководителя образовательной организации не может превышать среднюю заработную плату остальных работников учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы остальных работников образовательной организации (далее - предельный уровень соотношения средних заработных плат) устанавливается в кратности от 1,75 до 4,0 исходя из критериев деятельности для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы остальных работников, руководимых ими образовательных организаций.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется Управлением образования.

Предельный уровень соотношения средних заработных плат устанавливается Управлением образования.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.




VII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации.

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

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

При этом средняя заработная плата работников основного персонала образовательной организации должна превышать среднюю заработную плату работников.

61. Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников образовательной организации.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

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	3795
Вторая квалификационная группа	
1 квалификационный уровень:	
младший воспитатель	3807
2 квалификационный уровень:	
Диспетчер образовательного учреждения	4515
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень:	
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7107




2 квалификационный уровень:

педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
социальный педагог, тренер-преподаватель

7329

3 квалификационный уровень:

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

7502

4 квалификационный уровень:

преподаватель-организатор основ безопасности
жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист,
учитель, учитель-логопед (логопед)

7696

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

2 квалификационный уровень:

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

9660

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

Первая квалификационная группа**1 квалификационный уровень:**

делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка,

3450

2 квалификационный уровень:

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

4025

Вторая квалификационная группа**1 квалификационный уровень:**

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

4313

2 квалификационный уровень:

заведующий хозяйством, техник

должности служащих первого квалификационного уровня,

по которым устанавливается производное должностное

наименование «старший»

4474

3 квалификационный уровень:

Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-повар)

7107

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, инженер-энергетик.

5175

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория

5865

3 квалификационный уровень:

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

6613

4 квалификационный уровень:

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

7107

**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,

2642

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

2921

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

3035

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

6447

Почасовая оплата

- организация системных исследований и мониторинга достижений обучающихся:

1. Организация промежуточной аттестации (мониторинга),	За 1 час	Единоновременная	250
2. Консультации по подготовке к аттестации	За 1 час	Единоновременная	100
3. Ассистирование во время аттестации	За 1 час	Единоновременная	100
4. Работа во время итоговой аттестации:		Единоновременная	
- руководителем ППЭ	За 1 день		500
- ответственный организатор в аудитории	За 1 день		400
- организатором в аудитории	За 1 день		300
- организатором вне аудитории	За 1 день		200
- техническим специалистом	За 1 день		300

- проведение занятий в Школе одаренных детей за 1 учебный час 700 рублей
 - проведение занятий на курсах и т.п. – 270 руб за 1 учебный час

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей специалистов, работающих
в муниципальных бюджетных образовательных организациях,
расположенных в сельской местности, которым устанавливаются
повышенные коэффициенты к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы в размере 25 процентов

1. Руководители:

директор, заведующий, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, директор филиала, заведующий детским садом;
заместитель руководителя (директора, главного бухгалтера).

2. Специалисты:

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

лаборант (включая старшего) (при наличии образования);

прочие специалисты согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

- инженеры /всех специальностей/;
- бухгалтер;
- документовед;
- техник-программист;
- техник;
- инспектор по кадрам.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

Выплаты за увеличение объема работы, не связанное с должностными инструкциями

Показатели	Премия	Периодичность
1. Закупка и доставка продуктов питания, оформление документов по питанию	20%	Ежемесячно
2. Выполнение диспетчерских функций	20%	Ежемесячно
3. Наставничество /за каждого чел./	5%	Ежемесячно
4. Старшему водителю	10%	Ежемесячно
5. Обслуживание второй единицы техники и ее ремонт	15%	Ежемесячно
6. За музыкальное сопровождение и работу с музыкальной аппаратурой, техническое обслуживание значимых мероприятий	500 руб	Единовременная
7. Организация работы по профилактике ПДД– 2% за группу (класс)	не более 10%	Ежемесячно
8. Работа с копировальной техникой для нужд учащихся и сотрудников	10%	Ежемесячно
9. Ответственный за работу с электронной почтой	10%	Ежемесячно
10. Ответственный за работа с Центром занятости	10%	Ежемесячно
11. Ответственный за ведение архива	10%	Ежемесячно
12. Разработка локальных актов учреждения, программ	15%	разовая
13. Ответственному за электрохозяйство, теплосети, канализацию, водопровод, пожарную безопасность, охрану окружающей среды, а также составление установленной отчетности /в т.ч. электронной/(за каждое)	15%	Ежемесячно
14. Организация работы школьной локальной сети	25%	Ежемесячно
15. Ремонт и обработка спортивной площадки, благоустройство участков, выкашивание территории вручную.	1000 руб	Единовременная
16. Выполнение операций по формированию, вводу и выгрузке баз данных.	20%	Ежемесячно

17.Оператору мониторинга	5%	Ежемесячно
18.Ответственному за ведение электронного журнала Орловская основная школа Устьянская средняя школа	15% 25%	Ежемесячно
19.За постоянное ведение интернет-проектов.	30%	Ежемесячно
20.Инспектор по опеке и охране прав детства, уполномоченный по правам ребенка	4%	Ежемесячно
21.Ответственный за организацию договорных отношений, регистрацию, контроль сроков, контроль исполнения подготовка документов для размещения заказов на поставку товаров, услуг.	35%	Ежемесячно
22.Ответственный за ведение документации по воинскому учету и бронированию, работа с военкоматом	10%	Ежемесячно
23.За ведение кружковой работы воспитателями	5%	Ежемесячно
24.За работу в комиссии по списанию объектов основных средств и других материальных ценностей	400 руб	Единовременная
25.Секретарям постоянно действующих комиссий, групп и т.п. /за каждый протокол/	250 руб.	Единовременная
26.Стирка спецодежды	10%	Ежемесячно
27.Сопровождение в автобусе /утро, вечер/ 1 рейс 5%,	не более 40%	Ежемесячно
28.Организация специальной оценки условий труда	10%	Единовременная
29.Секретарю аттестационной комиссии	5%	Ежемесячно
30. Ведение учета внебюджетных средств	5%	Ежемесячно
31. Подготовка документов по судебным запросам	10%	Единовременная
32. Организация безопасности при подвозе учащихся, безопасность дорожного движения и перевозочную деятельность	30%	Ежемесячно
33. Осуществление подвоза учащихся на маршруте Шангалы-Чадрома (за рейс)	500 руб	Единовременная

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности общеобразовательной
организации,
ее руководителей и педагогических работников

1. Показатели эффективности деятельности организации,
руководителя (заместителя руководителя)

Показатели	Премия	Периодичность
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, своевременность устранения нарушений, выявленных в результате проверок надзорными органами, отсутствие обоснованных обращений и жалоб граждан).	10%	Ежемесячно
2. Функционирование в образовательной организации системы государственно-общественного управления	5%	Ежемесячно
3. Информационная открытость (полное и своевременное размещение на сайте образовательной организации информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, участие в процедурах независимой оценки качества образования).	5%	Ежемесячно
4. Уровень успеваемости, качества знаний обучающихся выше среднерайонного	10%	Ежемесячно
5. Количество отличников в 9, 11 классах (за каждого)	500 руб за каждого	Единовременная
6. Активность руководителя, педагогов в непрерывном повышении квалификации (участие в конкурсах педмастерства на различных уровнях).	5%	Ежемесячно
7. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов.	3%	Ежемесячно
8. Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в соответствии с картой самоанализа по ФГОС.	3%	Ежемесячно

9. Реализация программ и мероприятий, в том числе: - направленных на работу с одаренными детьми, ее результативность (количество призеров и победителей учебно-исследовательских конференций, этапов всероссийской олимпиады школьников, муниципального, регионального и заключительного); - направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и т.п.).	За каждую 3% 8% 10% 5%	Единовременная
10. Реализация мероприятий по поддержке педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей, обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса детей, требующих повышенного педагогического внимания.	3%	Единовременная
11. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной работы (спортивные секции, соревнования, работа летней площадки, отсутствие травматизма).	3%	Ежемесячно
12. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и выявлению зависимостей несовершеннолетних, трудоустройство подростков.	3%	Ежемесячно
13. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, и организация профориентационной работы.	7%	Ежемесячно
14. Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) качеством предоставляемых образовательных услуг не ниже 80%	3%	Ежемесячно
15. Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся,	3% за каждый	Единовременная

профильные отряды, организация летней практики и т.п.).		
16.Количество программ, реализуемых на платной основе.	3% за каждую	Ежемесячно
17.Обеспечение исполнения Указов Президента Российской Федерации в части повышения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций по итогам финансового года	25% разовая	Единовременная

2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников общего образования.

Показатели			Премия	Периодичность
А. Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.				Единовременная
1. Всероссийские олимпиады школьников, (официальные)	Окружной	победитель	1250	
		призер	1000	
	Муниципальный	победитель	1500	
		призер	1250	
	Региональный	победитель	5000	
		призер	3000	
		участник	1000	
	Федеральный	победитель	10000	
		призер	8000	
		участник	2000	
	Учителю начальных классов за 5-классника победителя и призера	победитель	300	
		призер	250	
2. Дистанционные олимпиады и заочные олимпиады.	Муниципальный	победитель	150	
		призер	100	
	Регион-ый Фед-ный Междунар.	победитель	250	
		призер	200	
3.Очные олимпиады по инициативе ОО (САФУ и др.)		победитель	1500	
		призер	1000	
4. Спортивные соревнования (командные/личные)	Муниципальный	победитель	250/200	
		Призер	200/150	

5. Спортивные соревнования, входящие в спартакиаду школьников (командные/личные)	Региональный (межрегиональный)	победитель	450/350	
		призер	350/300	
		участник	250/200	
	Региональный (федер.)	победитель	2000/600	
6. Творческие, предметные, конкурсы, фестивали (командные/личные)	Муниципальный	призер	1200 /400	
		победитель	1200/200	
	Муниципальный	призер	800/150	
		Победитель		
7. Научно-исследовательские конференции (очные/заочные)	Муниципальный	Победитель	600/500	
		призер	400/300	
		призер	600/500	
	Региональный	Победитель	1000/800	
		участник	400/300	
		участник	500/300	
	Окружной	призер	800/400	
		победитель	1000/500	
		Участник	800/400	
	Муниципальный	призер	1000/500	
		победитель	1250/600	
		Участник	1000/500	
	Региональный	призер	1250/600	
		победитель	1500/750	
		Участник	1500/750	
	Федеральный	призер	1700/850	
победитель		2000/1000		
Б. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях :				
1. Руководитель методического объединения, творческой группы.	Школьный		3%	Ежемесячно
	окружной		6%	
	Муниципальный		По приказу Управления образования	
2. Педагог-консультант Член методического совета	Муниципальный		10%	Ежемесячно
Окружной, школьный		3%		
3. Профессиональные конкурсы: «Воспитатель года»; «Учитель года»; «Воспитать человека»; «Сердце отдаю детям»; «Педагогический дебют»	Муниципальный	победитель	5000 руб.	Единовременная
		призер	3500 руб.	
		участник	2000 руб.	
	Региональный	победитель	7000руб	
		призер	5000 руб.	
		участник	3000 руб.	

	Федеральны	победитель	10000	
	й	призер	8000	
		участник	6000	
4. Конкурс «Лучший учитель школьного округа» «Лучший педагог образовательного округа»	Муниципал	победитель	2000	Единовре менная
	ьный	участник	1000	
5. Заочные конкурсы профессионального мастерства, проводимые органами управления образования	Окружной	победитель	1000	
		призер	500	
	Муниципал	призер	800	
		участник	300	
		победитель	1500	
	Региональн	призер	1000	
		участник	500	
		победитель	2000	
	Федеральны	призер	1500	
		участник	800	
		победитель	3000	
6. Обобщение педагогического опыта	Школьный	участник	300	
7. Мастер-класс /Открытый урок, мероприятие/	Окружной	участник	350/500	
	Муниципал	участник	800/1000	
	ьный			
	Региональн	участник	1500/2000	
	ый			
	Межрайонн			
	ый			
	Федеральны	участник	3000	
	й			
8. Выступление из опыта работы	Окружной	участник	500	
	Муниципал	участник	800	
	ьный			
	Региональн	участник	1200	
	ый, меж-			
	районный			
	Федеральны	участник	1500	
	й			
В. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление помещений, музея и т.д)			5%	Ежемесяч но
Г. Участие в разработке основной образовательной программы, программы развития,			1500	Единовре менная
локальных актов учреждения коллективных переговоров			1200	
локальных актов учреждения.			500	

Д. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения в социуме. 1. представление информации в СМИ 2. личное участие педагога, представляющего интересы учреждения в мероприятиях социума Участие педагога в соревнованиях, конкурсах по официальной заявке учреждения	200 500 1500	Единовременная
Е. 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. (классные руководители)	2 % за каждого 1 % за каждого 0,5 % за каждого	Ежемесячно
Ж. Реализация дополнительных проектов • экскурсионные и экспедиционные программы, • групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, • социальные проекты в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	500 руб 250 руб 500 руб	Единовременная
З. Количество отличников в 4, 9, 11 классах (за каждого) Классным руководителем, учителям	800	Единовременная
И. Интенсивность работы в учебных группах по предметам государственной итоговой аттестации (10-11 класс) Расчет в группах (кроме русского языка): (Количество учеников- 6) X 0,5 Расчет в классах (русский язык): (Количество учеников- 12) X 0,5	До 25%	Ежемесячно
К. Работу в группах с углубленным изучением предметов (за каждый час)	1%	Ежемесячно
Л. Организацию безопасности при подвозе учащихся, безопасность дорожного движения и перевозочную деятельность.	30%	Ежемесячно
М. Работа в сдвоенном классе (1% за каждый сдвоенный урок 1-11 класс, 15 % малокомплектная начальная школа при нагрузке более 15 часов)	до 15%	Ежемесячно
Н. Классным руководителям за высокие результаты работы (0,5 % за каждого ученика) + (5% по результатам мониторинга от 30 до 50%, 10% - от 51 до 75, 15 % от 76% до 90 %, 30 % - 91% и выше от максимального балла)	до 35%	Ежемесячно

М. Победителям (призерам) конкурса кабинетов	5 (3) %	Ежемесячно
Н. Работа с разновозрастными группами детей школьного интерната	15%	Ежемесячно
О. Разработка, использование, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения).	5%	Ежемесячно
1. создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС (оформление помещений, музея и т.д)	5%	
2. эффективность организации предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях (насыщенность)	5%	
3. изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	5%	

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности дошкольного образования:
руководителей и педагогических работников

3. Показатели эффективности деятельности руководителя.

Показатели	Премия	Периодичность
А. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, своевременность устранения нарушений, выявленных в результате надзорными органами, отсутствие обоснованных обращений и жалоб граждан).	10%	Ежемесячно
Б. Информационная открытость (полное и своевременное размещение на сайте образовательной организации информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, участие в процедурах независимой оценки качества образования).	5%	Ежемесячно
В. Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в соответствии с картой самоанализа по ФГОС.	5%	Ежемесячно
Г. Индекс здоровья воспитанников (не ниже районных показателей)	5%	Ежемесячно
Д. Активность руководителя, педагогов в непрерывном повышении квалификации (участие в конкурсах педмастерства, трансляция педагогического опыта на различных уровнях, др.).	10%	Единовременная

Е. Реализация социокультурных проектов (музей, театр, кружок, социальные проекты, др.). за каждый вид	5%	Ежемесячно
Ж. Реализация программ (мероприятий) по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной работы (соревнования, работа летней площадки, отсутствие травматизма).	5%	Ежемесячно
З. Организация вариативных услуг дошкольного образования для детей, не посещающих детский сад и (или) их родителей (группы выходного дня; адаптационные группы; консультационно-методические пункты, группы кратковременного пребывания) - за каждый вид	5%	Ежемесячно
И. Участие обучающихся и результативность (наличие победителей и призеров) в официальных мероприятиях (конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях и т.п.) окружного, районного, регионального, межрегионального, федерального международного уровней.	за каждый уровень 3% 5% 10% 15%	Единовременная
К. Удовлетворенность учащихся и родителей (законных представителей) качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ выше 80 %	5%	Ежемесячно
Л. Количество образовательных программ, реализуемых на платной основе	5% за каждую	Ежемесячно
М. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики.	5%	Единовременная
Н. Обеспечение исполнения Указов Президента РФ в части повышения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций по итогам финансового года.	50%	Единовременная

4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников.

Показатели	Премия	Периодичность
А Типы образовательных программ, реализуемых педагогом: • авторская, • экспериментальная, • модернизированная, • адаптированная, • модульная, • индивидуальная, • примерная.	8% 5% 2% 3% 5% 3% 0%	Ежемесячно

Б. Сохранность контингента воспитанников (посещаемость)			2%	Ежемесячно
• 68-74%			4%	
• 75-84%			6%	
• 85-100%				
В. Участие воспитанников в мероприятиях различного уровня (процент от общего количества воспитанников группы)			3%	Ежемесячно
на уровне учреждения				
• 50-70%				
• более 70 %			4%	
на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях.				
• 5-10%			5%	
• 11% и более			7%	
Г. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня.				Единовременная
1. Спортивные соревнования (командные/личные)	Муниципальный	победитель	300/250	
		Призер	250/200	
	Региональный (межрегиональный)	участник	200/150	
		победитель	500/400	
		призер	400/300	
		участник	300 /200	
2. Творческие, предметные, конкурсы, фестивали (командные/личные)	Муниципальный	Победитель	600/500	
		призер	400/300	
		участник	300/250	
	Региональный	призер	600/500	
		победитель	1000/800	
		участник	400/300	
	Школьный	участник	250/100	
		призер	350/150	
		победитель	450/250	
3. Учебно-исследовательские конференции (очные/заочные)	Окружной	участник	500/300	
		призер	800/400	
		победитель	1000/500	
	Муниципальный	Участник	800/400	
		призер	1000/500	
		победитель	1250/600	
	региональный	Участник	1000/500	
		призер	1250/600	
		победитель	1500/750	

	федеральны й	Участник	500/750	
		призер	700/850	
		победитель	2000/1000	
Д. Наличие у педагога плана воспитательной деятельности с воспитанниками, включая работу с родителями (законными представителями).			1 %	Ежеме- сячно
Е. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях :				Ежеме- сячно
1. Руководитель методического объединения, творческой группы.	Школьный		3%	Единовре- менная
	Окружной		6%	
	Муниципал ьный		10%	
2. Профессиональные конкурсы: «Воспитатель года»; «Сердце отдаю детям»; «Педагогический дебют»; «Воспитатели России»; «Окрыленные детством»	Муниципальн ый	победитель	5000	
		призер	3000	
		участник	1500	
	Региональны й	победитель	10000	
		призер	7000	
		участник	3000	
	Федеральный	победитель	15000	
		призер	12000	
		участник	10000	
3. Конкурс «Лучший педагог образовательного округа»	Муниципал ьный	победитель	2000	Единовре- менная
	участник	1000		
4. Заочные конкурсы профессионального мастерства, проводимые органами управления образования	Окружной	победитель	1000	Единовре- менная
		призер	500	
	Муниципал ьный	призер	800	Единовре- менная
		участник	300	
		победитель	1500	
		призер	1000	
	Региональн ый	участник	500	
		победитель	2000	
	Федеральный	призер	1500	
		участник	800	
5. Обобщение педагогического опыта	Школьный	участник	300	
6. Мастер-класс /Открытый урок, мероприятие/	Окружной	участник	500	Единовре- менная
	Муниципал ьный	участник	1000	
	Региональн ый, Меж- районный	участник	2000	Единовре- менная
	Федеральн.	участник	3000	

7. Выступление из опыта работы (презентация опыта)	Окружной	участник	500		
	Муниципальный	участник	1000		
	Региональный межрайонный	участник	1500		Единовременная
	Федеральный	участник	1800		
Ж. Разработка, использование, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения).					Ежемесячно
1. создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС (оформление помещений, музея и т.д)			5%		
2. эффективность организации предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях (насыщенность)			5%		
3. изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.			5%		
3. Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе реализации образовательной программы.			450		Единовременная
И. Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ педагога. • более 80%			900		Единовременная
К. Участие в разработке основной образовательной программы, программы развития, локальных актов учреждения коллективных переговоров локальных актов учреждения.			1500 900 450		Единовременная
Л. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения в социуме. 1. представление информации в СМИ 2. личное участие педагога, представляющего интересы учреждения в мероприятиях образовательной организации и социума (праздники, соревнования, конкурсы, семинары и т.д.) 3. участие педагога в соревнованиях, конкурсах по официальной заявке учреждения			350 500 1500		Единовременная

М. 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.	2 % за каждого 1 % за каждого 0,5 % за каждого	Ежемесячно
Н. Реализация дополнительных проектов • экскурсионные и экспедиционные программы, • групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, • социальные проекты в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	500 руб 250 руб 500 руб	Единовременная
О. Работа с детьми разновозрастной группы 2 возраста 3 возраста	10% 15%	Ежемесячно
П. За дополнительную нагрузку за работу с детьми раннего возраста в период адаптации (за ребенка в месяц)	5%	Единовременная
Р. Снижение количества пропущенных детьми дней в ДОУ	10%	Ежемесячно
С. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с воспитанниками	10 %	Единовременная
Т. Интенсивность работы педагогов при подготовке детей к обучению в школе.	15%	Ежемесячно

ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности дополнительного образования:
руководителей и педагогических работников

5. Показатели эффективности деятельности педагогических работников

Показатели	Премия	Периодичность
А. Типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом: • авторская, • экспериментальная, • модернизированная, • адаптированная, • модульная, • индивидуальная, • примерная.	8% 5% 2% 3% 5% 3% 0%	Ежемесячно

Б. Сохранность контингента обучающихся:			5%	Ежемесячно
• не менее 75% • 85-100%			8%	
В. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля).			3%	Ежемесячно
• 75-90% • 91-100%			5%	
Г. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (процент от общего количества обучающихся в объединении на уровне учреждения, на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях).			3%	Ежемесячно
• 50-60% • 61-70% • 71-80% • более 80 %			4%	
			5%	
			10%	
Д. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня.				Единовременная
1. Спортивные соревнования (командные/личные)	Муниципальный	победитель	250/200	
		призер	200/150	
	Региональный (межрегиональный)	победитель	500/400	
		призер	400/300	
2. Спортивные соревнования, входящие в спартакиаду школьников (командные/личные)	Региональный (федер.)	Победитель	2000/600	
		Призер	1200 /400	
	Муниципальный	победитель	1200/200	
		призер	800/150	
3. Творческие конкурсы, фестивали (командные/личные)	Муниципальный	Победитель	600/500	
		призер	400/300	
	Региональный	призер	600/500	
		Победитель	1000/800	
6. Учебно-исследовательские конференции (очные/заочные)	Окружной	участник	400/300	
		призер	500/300	
		победитель	800/400	
	Муниципальный	Участник	1000/500	
		призер	800/400	
		победитель	1000/500	
	региональный	Участник	1250/600	
		призер	800/400	
		победитель	1000/500	
		Участник	1250/600	
		призер	1000/500	
		победитель	1500/750	

	Федеральны й	Участник	1500/750	
		призер	1700/850	
		победитель	2000/1000	
Е. Наличие у педагога плана воспитательной деятельности с обучающимися детского объединения, включая работу с родителями (законными представителями).			3 %	Ежеме- сячно
Ж. Результативность участия в системе методической работы на различных уровнях:				Единоврем енная
1. Руководитель методического объединения, творческой группы.	Школьный		3%	
	Окружной		6%	
	Муниципал ьный		10%	
3. Профессиональные конкурсы: «Воспитать человека»; «Сердце отдаю детям»; «Педагогический дебют»	Муниципал ьный	победитель	5000	Единоврем енная
		призер	3000	
		участник	1500	
	Региональн ый	победитель	10000	
		призер	7000	
		участник	3000	
	Федеральны й	победитель	15000	
		призер	12000	
		участник	10000	
5. Заочные конкурсы профессионального мастерства, проводимые органами управления образования	Муниципал ьный	призер	800	
		участник	300	
		победитель	1500	
	Региональн ый	призер	1000	
		участник	500	
		победитель	2000	
	Федеральны й	призер	1500	
		участник	800	
		победитель	3000	
6. Мастер-класс, открытый урок, мероприятие	Окружной		500	
	Муниципал ьный		1000	
	Региональн ый		2000	
	Межрайонн ый			
	Федеральны й		3000	
7. Выступление из опыта работы	Школьный		300	
	Окружной		500	
	Муниципал ьный		1000	

	Региональн ый, межрайо нный		1500	
	Федеральны й		1800	
3. Разработка, использование, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения).				
1. создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление помещений, музея и т.д)			5%	Ежеме- сячно
2. изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.			5%	
И. 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).			500	Единовременная
К. Наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов.			450	Единовременная
Л. Удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ педагога. • более 80%			5%	Ежеме- сячно
М. Реализация механизмов сетевого партнерства в реализации дополнительной образовательной программы педагога. • За каждый действующий договор по реализации партнерства			5%	Ежеме- сячно
Н. Участие в разработке основной образовательной программы, программы развития, локальных актов коллективных переговоров локальных актов учреждения.			1500 900 450	Единовременная

О. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения в социуме.		
1. представление информации в СМИ	350	Единовременная
2. личное участие педагога, представляющего интересы учреждения в мероприятиях социума	500	
3. Участие педагога в соревнованиях, конкурсах по официальной заявке учреждения	1500	
П. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании:		
- дети-инвалиды,	2 % за каждого	Ежемесячно
- дети с ограниченными возможностями здоровья,	1 % за каждого	
- дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.	0,5 % за каждого	
Р. Реализация дополнительных проектов		
• экскурсионные и экспедиционные программы,	500 руб	Единовременная
• групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников,	250 руб	
• социальные проекты	500 руб	
в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.		
С. Целевые экскурсионные и развивающие программы вне учреждения	5%	Ежемесячно
Т. Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	5%	Ежемесячно

**6. ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности работников
всех структурных подразделений**

Показатель	размер	Периодичность
1. Напряженность в работе	35%	Ежемесячно
2. Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях	100%	Ежемесячно
3. Высокое качество ремонтных работ	2500 руб	Единовремен.
4. Классность водителей	20%	Ежемесячно
5. Результативность и качество в работе	30%	Ежемесячно
6. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы, хранения денежных средств и документов строгой отчетности.	10%	Ежемесячно
7. Своевременное и качественное проведение:	25%	Ежемесячно.

финансовых расчетов, представление бюджетной, бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности, перечислений налогов и платежей во внебюджетные фонды и других выплат при условии регулярного финансирования.		
8. Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное и целевое расходование средств.	20%	Единовременная
9. Качественная и своевременная подготовка автотранспорта к техническому осмотру	10 %	Единовременная
10. Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе транспортных средств	30 %	Ежемесячно
11. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	100%	Ежемесячно
12. Эффективное использование автоматизированных программ для организации ведения бухгалтерского учета и отчетности, введение электронного документооборота.	15%	Ежемесячно
13. Отслеживание изменений в нормативных и законодательных документах.	10%	Ежемесячно
14. Высокое качество и своевременная сдача: годовой, квартальной отчетности	20 %	Единовременная
15. Качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией Гардеробщик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Слесарь-сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Лаборант Техник Техник программист Документовед Инспектор по кадрам Младший воспитатель Повар 1 квалиф.уровень Повар 2 квалиф.уровень Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Заведующий хозяйством Кухонный рабочий Дворник	223% 223% 168% 168% 51% 95% 110% 70% 80% 90% 179% 165% 223% 219% 130% 219% 223%	Ежемесячно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ
периодов работы, засчитываемых в стаж работы,
для установления надбавки за стаж работы по специальности

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, 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.

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

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

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

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской

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

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

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

- преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам - психологам;
- методистам;
- 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 № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

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

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 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 стаж работы по специальности, 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 стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

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

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о 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 работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, 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 учреждения сферы образования, 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 работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. В стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за стаж работы по специальности, засчитывается:

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров 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 учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Устьянского района;

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



ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета среднего должностного оклада руководителя
муниципальной бюджетной образовательной организации
по виду экономической деятельности «Образование»**

Преподаватель
Учитель
Воспитатель (включая старшего)
Классный воспитатель
Методист (включая старшего)
Инструктор-методист (включая старшего)
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования (включая старшего)
Педагог-организатор
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности,
допризывной подготовки)
Тренер-преподаватель (включая старшего)
Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения
Социальный педагог
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Учитель-дефектолог
Логопед
Концертмейстер
Музыкальный руководитель
Старший вожатый
Тьютор
Педагог - библиотекарь



ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «Устьянская СОШ»

**Порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников
основного персонала для определения размера должностного оклада
руководителя подведомственной образовательной организации**

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

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников; количество обучающихся (воспитанников); сменность работы образовательной организации и т.д.

I. Объемные показатели.

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя образовательной организации установлены коэффициенты кратности.

1.2. Отнесение образовательных организаций к одному из диапазонов кратности руководителей производится по итоговому объемному коэффициенту после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

№ п.п.	Объемные показатели	Условие			Кратность
		до	количество	наименование	
1.	Количество обучающихся (с У КП)	до	700 (для ДЮЦ - факт. численность школьников района	человек	4,0
2.	Количество воспитанников	до	500	человек	4,0
3.	Количество работников	до	400	человек	4,0
4.	Наличие подвоза	до	200	человек	4,0
5.	Наличие автотехники	до	15	единиц	4,0
6.	Наличие структурных подразделений, филиалов	до	10	единиц	4,0
7.	Наличие обрабатываемых земельных участков	до	5	гектар	4,0
8.	Наличие интерната	до	50	человек	4,0
9.	Наличие зданий, в которых осуществляется учебный процесс	до	10	единиц	4,0
10.	Наличие действующих сооружений (гараж, погреб,	до	15	единиц	4,0

	склад, колодец, котельные, топочные и прочее)				
11.	Количество обучающихся в дополнительном образовании СП	до	560 (80% от кол-ва обучающихся)	человек	4,0
	Итого:				4,0

II. Порядок определения коэффициента кратности должностного оклада руководителя.

2.1. Коэффициент кратности определяется не чаще одного раза в год учредителем образовательной организации в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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 образовательной организации.

2.3. Конкретное условие количественного показателя, предусмотренных по объемным показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем образовательной организации.

2.4. При установлении коэффициента кратности должностного оклада руководителей образовательных организаций контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется на начало учебного года:

- по общеобразовательным организациям;
- 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.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведенной на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристических мероприятий: 5 однодневных по 800 чел., 3 однодневных по 200 чел., 10 двухдневных по 50 чел., 3 однодневных по 200 чел., 2 четырехдневных по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);
- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0 – 4 и более раз в неделю.

2.5. Итоговый объемный коэффициент для каждого руководителя рассчитывается как сумма всех объемных коэффициентов (показателей).

2.6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется коэффициент кратности должностного оклада руководителей, определенный до начала ремонта, до завершения капитального ремонта.

III. Коэффициент кратности должностных окладов для руководителей образовательных организаций (в зависимости от итогового объемного коэффициента, исчисленного по объемным показателям) устанавливается в следующих размерах:

Итоговый объемный коэффициент, исчисленный по объемным показателям	Коэффициент кратности должностного оклада
до 5,00	1,75
5,01 – 10,00	2,00
10,01 – 15,00	2,25
15,01 – 20,00	2,50
20,01 – 25,00	2,75
25,01 – 35,00	3,00
35,01 – 45,00	3,25
45,01 – 55,00	3,50
55,01 – 65,00	3,75
свыше 65,01	4,0