

Учено мнение:
Выборного органа первичной
Профсоюзной организации
(протокол № от 30.08.2024 заседания выборного
органа первичной профсоюзной организации)
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации:
Новикова-----О.А Новикова

Утверждено директором
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»
№ 39 от 30.08.2024 год.
Директор:
Михеева-----Е.Н.Михеева

**Положение об оплате труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя
общеобразовательная школа» Лешуконского муниципального округа Архангельской области.
I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 1 Решения Собрания депутатов муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 9 июля 2014 года № 75 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», расположенных в районе Крайнего Севера» и постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 22 мая 2024 года № 215 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа Архангельской области», постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 23 мая 2024 года № 224 «Об утверждении отраслевого примерного Положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лешуконского муниципального в сфере образования».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» в сфере образования (далее - муниципальные учреждения), в том числе:

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

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального бюджетного учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа», за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения. Система оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

4. Системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа», утвержденного постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 23 мая 2024 года № 224, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, нормативно-правовыми актами Лешуконского муниципального округа - за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из бюджета Лешуконского муниципального округа (далее – местный бюджет).

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

7. Заработная плата работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

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 раздельно по каждой из должностей.

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» относятся

работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения);

к основному персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения.

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

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 9 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

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 органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей муниципальных учреждений, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

13. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа», определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Лешуконского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа. Руководители муниципальных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального учреждения. В случае издания постановления администрации Лешуконского муниципального округа или приказа руководителя муниципального учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

14. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), предусмотренные подпунктами 1 - 3 пункта 19 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 - 7 пункта 19 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 - 7 пункта 19 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением

работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзаце третьем пункта 17 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

16. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

17. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

Присвоение (установление) квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области или нормативными правовыми актами Лешуконского муниципального округа.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в остальных случаях возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории (класса водителей) или представления работником в муниципальное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в

течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

Минимальные размеры персонального коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Классность водителей	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	25
Водитель второго класса	10

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа» являются:

- 1) работа в классах (группах), реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов;
- 2) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях;
- 3) работа в классах (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;
- 4) 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;
- 5) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы);
- 6) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами муниципального учреждения осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;
- 7) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, руководство предметно-цикловыми комиссиями.

20. Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа», установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 3 пункта 19 настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному

общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа», установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 4 пункта 19 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа», установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Выполнение педагогическими работниками функций классного руководителя: 6% каждому классному руководителю за проверку дневников, проведение классных часов, плюс 1,5 % за каждого обучающегося за работу с родителями и детьми.

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа», установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Оплата за проверку тетрадей (письменных работ) производится с учетом установленной учебной нагрузки, численности обучающихся в каждом классе и % сложности за 1 ученико-час. Если проверка (тетрадей) письменных работ производится по нескольким предметам, то расчет процентов производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов. В начальном звене нагрузка за каждый класс-комплект в расчете принимается за 9 часов.

При расчёте процента повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ) у педагога используется следующая формула:

Общее количество детей нагрузка педагога X % сложности за 1 ученико-

Количество классов, в час
которых работает педагог 18 часов (норма)

Повышающий коэффициент за проверку тетрадей (письменных работ)	% выплаты
а) для расчета повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ) в 1–4 классах устанавливаются следующие проценты сложности ученико-часов: - русский, математика 1,5 % сложности за 1 ученико-час,	по расчётам
б) для расчета повышающего коэффициента за проверку письменных работ (тетрадей) в 5-11 классах устанавливаются следующие % сложности ученико-часов: - по русскому языку и литературе -1,8 % сложности за 1 ученико-час; - по математике – 1,8 % сложности за 1 ученико-час; - по черчению, иностранному языку, химии, физике – 0,8 % сложности за 1 ученико-час; - по географии, биологии, экономике, истории, информатике, ОБЖ – 0,4% сложности за 1 ученико-час.	по расчётам по расчётам по расчётам по расчётам

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа», установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 19 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа» по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 19

настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению «Койнасская средняя общеобразовательная школа» по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 19 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам муниципальных бюджетных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

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, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

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 выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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.

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

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

Руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Койнасская средняя общеобразовательная школа» обеспечивают 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 местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов по календарю 5 дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда муниципального бюджетного учреждения и установленных соответствующему работнику.

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

27. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления Лешуконского муниципального округа, наградами Управления образования администрации Лешуконского муниципального округа (далее - премиальная выплата при награждении);
- 8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

30. **Премиальные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений (за исключением заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений).

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

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

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

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей,

предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального учреждения;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, 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.

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

В приказах руководителей муниципальных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы (Приложение № 9).

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенные в приложении № 3 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период

- календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

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

Определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 10).

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

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

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

33. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта.

Право на установление надбавки за стаж непрерывной работы или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за стаж непрерывной работы или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени и установленной учебной нагрузке.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент) надбавки (должностного оклада, ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	7
от 10 до 15 лет	10
от 15 до 20 лет	15
20 лет и более	20

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основному месту работы, по совместительству.

34. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания, в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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.

35. 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 муниципальном учреждении.

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

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения муниципальным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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.

36. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органа местного самоуправления Лешуконского муниципального округа, наградами Управления образования администрации Лешуконского муниципального округа.

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

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

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

К наградам органа местного самоуправления Лешуконского муниципального округа, в связи

с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, утвержденные органом местного самоуправления Лешуконского муниципального округа нормативным правовым актом.

К наградам Управления образования, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, утвержденные Управлением образования нормативным правовым актом.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

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

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

38. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 9 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 6 и 8 пункта 30 настоящего Положения.

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

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении

положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

39. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

40. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных учреждений;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

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

Иные выплаты работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

42. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений

43. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

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

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципального

учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Лешуконского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главного бухгалтера муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

45. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям руководителей муниципальных учреждений, относятся:

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

46. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается заместителям руководителей муниципальных учреждений с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам Лешуконского муниципального округа, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и нормативным правовым актам Лешуконского муниципального округа, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества Лешуконского муниципального округа, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на

муниципальное учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных исполнительным органом администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Перечни показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяются приказами руководителя муниципального учреждения.

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный год. Эквивалент одного балла определяется на расчетный период.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяется в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений – приказами руководителя муниципального учреждения.

Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

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

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

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

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется приказом руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений). Снижение размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением не был снижен.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения – приказами руководителя муниципального учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений.

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

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

Для вновь принятого на работу заместителя руководителя муниципального учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу заместителя руководителя муниципального учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

47. 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 заместителя руководителя муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

48. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 34, 35 и 37 настоящего Положения.

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 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.

50. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 46 настоящего Положения (включая абзац двадцать четвертый пункта 46 настоящего

Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения; своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального учреждения;

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

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального учреждения;

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

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

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных учреждений.

Для вновь принятого на работу главного бухгалтера муниципального учреждения размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу руководителя и заместителя руководителя муниципального учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в

отношении главного бухгалтера муниципального учреждения руководителем муниципального учреждения.

52. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с пунктами 34, 35 и 37 настоящего Положения.

53. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 48 и подпунктом 1 пункта 52 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании приказов руководителя муниципального учреждения в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

54. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании приказов руководителя муниципального учреждения в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

55. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному учреждению.

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

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

Определение и изменение учебной нагрузки заместителям руководителя, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Определение учебной нагрузки заместителям руководителя, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании приказов руководителя муниципального учреждения в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений

56. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета Лешуконского муниципального округа, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 15 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 24 настоящего Положения,) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

57. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений составляет 40 процентов.

58. Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения (пункты 57-58 настоящего Положения).

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 55 настоящего Положения).

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

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 30 настоящего Положения.

61. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного

персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 30 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу муниципальных учреждений и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 30 и абзацем двенадцатым пункта 31 настоящего Положения.

62. Муниципальное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда в
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Койнасская
средняя общеобразовательная
школа»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
работников муниципального бюджетного учреждения
«Койнасская средняя общеобразовательная школа»

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	размер оклада (должностного оклада, ставки зарплатной платы), рублей
1	2

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Первая квалификационная группа

Помощник воспитателя	5812
----------------------	------

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

младший воспитатель	5812
---------------------	------

2 квалификационный уровень:

старший дежурный по режиму	9962
----------------------------	------

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

1 квалификационный уровень:

инструктор по труду, музыкальный руководитель	9561
---	------

2 квалификационный уровень:

педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9867
--	------

3 квалификационный уровень:

воспитатель, мастер производственного обучения, 10162
методист, педагог-психолог

4 квалификационный уровень:

преподаватель, преподаватель-организатор основ 10457
безопасности и защиты Родины, старший воспитатель,
старший методист, учитель, учитель-дефектолог,
учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень:

заведующий (начальник) структурным подразделением: 8535
кабинетом, лабораторией, отделом, отделением,
сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной
(учебно-производственной) мастерской и другими
структурными подразделениями, реализующими
общеобразовательную программу и
образовательную программу дополнительного
образования детей <*>

2 квалификационный уровень:

заведующий (начальник) обособленным структурным 8771
подразделением, реализующим общеобразовательную
программу и образовательную программу
дополнительного образования детей

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2
квалификационному уровню.

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень:

делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь- 5812
машинистка

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного 6072
уровня, по которым может устанавливаться производное
должностное наименование «старший»

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень:

лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, 6743
лаборант

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2

2 квалификационный уровень:

заведующий хозяйством, заведующий складом;

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» 6980

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень:

бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт 7640

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория 8300

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория 9962

4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» 11954

**Профессиональные квалификационные группы
общепромышленных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; 5318
гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений

2 квалификационный уровень:

профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

5647

Наименование должностей	размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1	2

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень:

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

6154

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

7486

3 квалификационный уровень:

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

9137

4 квалификационный уровень:

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

10621

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Наименование должностей	размеры окладов (должностных окладов, ставок зароботной платы), рублей
1	2
Библиотекарь	7640

**Должности (профессии), не включенные в профессиональные
квалификационные группы**

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с
детскими общественными объединениями 10 457

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за
работу в сельской местности**

Руководитель структурного подразделения.

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

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

Перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы, для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях сферы образования, культуры, 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, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

6. 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.

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

8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном бюджетном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в муниципальных бюджетных 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 № 4

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

Порядок

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

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии

с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, 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 непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

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

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

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

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

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

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

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

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

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

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

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

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район»;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район».

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

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

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

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) 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 Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лешуконского муниципального округа;

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

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

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

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

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

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

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
"Заслуженный строитель Российской Федерации";
"Заслуженный химик Российской Федерации";
"Заслуженный художник Российской Федерации";
"Заслуженный юрист Российской Федерации";
"Заслуженный артист Российской Федерации";
«Знак отличия «За наставничество».

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";
"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Почетные звания, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

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

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";
значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;
значок "Отличник народного просвещения";
нагрудный знак "За верность профессии";
нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;
нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";
нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";
нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
нагрудный знак "Почетный наставник";
нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";
нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";
нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;
нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.

Приложение № 6

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя

П Е Р Е Ч Е Н Ь

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности педагогического работника

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

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

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

14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

Приложение № 7

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

Порядок об оценке эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа»

1. Настоящее положение определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Задачами оценки эффективности профессиональной деятельности являются:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения собственных результатов профессиональной деятельности.

2. Основания проведения оценки эффективности.

Основаниями для оценки эффективности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера являются:

- достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения;
- достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения.

Данные о деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера по итогам Информации позволяют оценить уровень их деятельности по основным направлениям и показателям, определённым в перечне показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании, и показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения к настоящему порядку. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения.

Для проведения объективной внешней оценки результативности заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения создается комиссия по оценке эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера, которая на основе представленной информации осуществляет оценку эффективности деятельности руководителей.

1.критерии эффективности заместителя директора по УВР

Показатели	Критерии	Баллы
Обеспечение основной деятельности учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации	выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с собственной компетенцией	да 10
	отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	не в полном объеме 6
	достижение целевых показателей эффективности работы учреждения в пределах собственной компетенции	да 3
		наличие 5
		в соответствии с показателями 5
		не в 5
		соответствии с -2
	своевременное и полное представление отчетов, информации о деятельности	да 5
		нарушения -2
Уровень профессионального мастерства	организационно-методическое обеспечение основных образовательных программ, учебно-воспитательного процесса в целом	да 4
		не в полном объеме 2
	компетентность в области реализации приемов, методов, средств организации своей деятельности и деятельности подчиненных работников	высокая 4
		недостаточная 2
	участие в экспериментальной, инновационной деятельности	осуществляется 4
		отсутствует 0
	достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся	качество успеваемость выше 80 % 5
		69- 70 % 3
		до 60 % 1
	наличие и использование системы мониторинга уровня и результатов достижений обучающихся	осуществляется 5
		нет -2
	участие в реализации программ, комплекса мероприятий, направленных на поддержку и продвижение наиболее одаренных обучающихся	участвует 4
		нет -2
Трудовая исполнительская дисциплина		выполняется 8
	качество подготовки документации	нарушения -2
	своевременность подготовки и сдачи отчетности, ведение документации	не существенные -7
		нет
Информационное обеспечение деятельности учреждения	своевременное размещение информации в информационной сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства Р.Ф., сайте 00	да 5
		нет -2

Удовлетворенность участников учебно-воспитательного процесса качеством предоставляемых услуг	динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставленных услуг, профессиональным мастерством заместителя директора посредством анкетирования, опроса, рейтинга	положительная	3
		отрицательная	-1
Развитие кадрового потенциала	наличие штатных работников не получивших в течении 3-х лет профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной подготовки)	отсутствуют	3
		имеются	-1
Максимальное количество баллов			75

2.критерии эффективности главного бухгалтера

Показатели	Критерии	Баллы
своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой), статистической отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, предоставляемых в налоговые органы	своевременное и полное составление и предоставление бухгалтерской, финансовой и другой отчетности	10
	имеются однократные незначительные нарушения	-2
	имеются существенные нарушения	-5
своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества муниципального образования "Лешуконский муниципальный район", иных отчетов, обязанность по	своевременное и полное представление отчетов о деятельности учреждения, а также функционирующих служб и иных подразделений, об использовании закрепленного за учреждением муниципального имущества муниципального образования "Лешуконский муниципальный район", своевременное размещение информации на Официальном сайте bus.gov.ru	10
	своевременное представление достоверной информации о деятельности учреждения по запросам учредителя	7
	имеются существенные нарушения	-5
надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного учреждения	отсутствие замечаний при ведении бухгалтерского и налогового учета	10
	имеются однократные незначительные нарушения	-2
своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального бюджетного учреждения	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений	10
	имеются однократные незначительные нарушения	-2

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального бюджетного учреждения	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений	10
	имеются однократные незначительные нарушения	-3
Обеспечение своевременной и правильной выплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	соответствие нормам действующего законодательства, отсутствие замечаний, соблюдение установленных	10
	имеются однократные незначительные нарушения	-2
	нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	-5
обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального бюджетного учреждения	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений	8
	имеются однократные незначительные нарушения	-2
качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	отсутствие замечаний по итогам инвентаризации и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной	8
	имеются однократные незначительные нарушения	-2
	нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	-5
	имеются существенные нарушения	-7
Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения, установленных исполнительным органом администрации муниципального образования 'Лешуконский	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений	10
Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального образования, соблюдение установленных требований к	отсутствие замечаний по содержанию локальных нормативных актов, документов со стороны контролирующих и надзорных органов	9
	имеются незначительные замечания	-6
	выявление фактов несвоевременного принятия и изменения локальных нормативных актов, документов	-3

Надлежащее исполнение иных обязанностей, наложенных на муниципальное бюджетное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области	отсутствие нарушений законодательства в сфере образования, устава учреждения	5
	выявление фактов ненадлежащего исполнения обязанностей, возложенных на муниципальное бюджетное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области	-4
Максимальное количество баллов		100
* В случае, если при определении фактического количества баллов сложится отрицательное значение, количество баллов считается равным нулю.		

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Койнасская средняя
общеобразовательная школа»

**Порядок
премиальной выплаты по итогам работы**

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается за месяц, квартал.

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы являются:

качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг;

достижение плановых и нормативных показателей работы;
обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб учреждения;
проявление инициативы и творчества в работе;
применение в работе современных форм и методов организации труда;
своевременность и полнота подготовки отчетности.

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы являются:

1. БУХГАЛТЕРИЯ

Основание для начисления премиальной выплаты	Критерии осуществления премиальной выплаты	Категории работников	Размер премиальной выплаты, %

достижение плановых и нормативных показателей работы	- полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств; - работа с наличными средствами, средствами по приносящей доход деятельности	бухгалтер	50
проявление инициативы и творчества в работе	- внедрение и предоставление передового опыта; - разработка программ, проектов их реализация в рамках государственных стандартов; - участие в разработке локальных актов ОУ; - ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы ОУ; - участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств;		
своевременность и полнота подготовки отчетности	- разработка и внедрение нормативных актов; - своевременное и достоверное предоставление информации по запросам УО; - за работу на электронном портале (журнала, ведение электронного мониторинга,);	бухгалтер	30

2. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ

Основание для начисления премиальной выплаты	Критерии осуществления премиальной выплаты	Категории работников	Размер премиальной выплаты, %
качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Отсутствие жалоб от участников образовательного процесса.	Лаборант Техник-программист Мл.воспитатель интерната Мл.воспит-ль ДУ Завхоз ду и интерната	15 36 25 17 14

достижение плановых и нормативных показателей работы	- позитивная динамика в обслуживании обучающихся и работников ОУ учебниками, методической и художественной литературой;	Библиотекарь Секретарь Завхоз Техник	10 20 9 20
обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб муниципального бюджетного учреждения	- содержание здания, территории и участка в соответствии с требованиями СанПиН, - оперативность устранения технических неполадок оперативность устранения аварийных ситуаций и их последствий; - обеспечение санитарно-гигиенических условий, пожарной, электробезопасности, охраны труда; - подготовка и организации ремонтных работ, подготовка ОУ к новому учебному году,	Завхоз Техник-программист Мл.воспит-ль ДУ Мл.воспит-ль интерната Завхоз ду и интерната	10 20 30 5 15
проявление инициативы и творчества в работе	- участие в разработке локальных актов ОУ; - участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств;	Секретарь Завхоз	5 5
применение в работе современных форм и методов организации труда	- внедрение новых технологий в том числе информационных; - ведение сайта школы	Техник-программист	20 15
своевременность и полнота подготовки отчетности	- подготовка экономических расчетов; - своевременное и качественное предоставление отчетности, статистической информации, исполнение решений, распорядительных документов, приказов; - качественное ведение документации; отсутствие предписаний (и или представлений) по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения; - отсутствие налоговых санкций; качественная и своевременная сдача всех отчетов; - своевременное и достоверное предоставлении информации по запросам УО; - обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда; - за работу на электронном портале (журнала, ведение электронного мониторинга, создание и поддержка сайта);	Библиотекарь Секретарь Завхоз Завхоз ду и интерната	20 20 15 15

3. ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ

Основание для начисления премиальной выплаты	Критерии осуществления премиальной выплаты	Категории работников	Размер премиальной выплаты, %
--	--	----------------------	-------------------------------

качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Отсутствие жалоб от участников образовательного процесса.	Повар Водитель Сторож Уборщик электромонтер слесарь-столяр рабочий по комплексному обслуживанию зданий рабочий по стирке	20 15 20 14 20 20 20 20
обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб муниципального бюджетного учреждения	- содержание здания, территории и участка в соответствии с требованиями СанПиН, - оперативность устранения технических неполадок - оперативность устранения аварийных ситуаций и их последствий; - подготовка и организации ремонтных работ, подготовка ОУ к новому учебному году, - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - отсутствие ДТП, замечаний; - обеспечение безопасности пребывания, перевозки обучающихся (воспитанников);	Повар Водитель Сторож Уборщик электромонтер слесарь-столяр рабочий по комплексному обслуживанию зданий рабочий по стирке	20 10 5 20 20 20 20 15

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен в премируемом периоде:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального бюджетного учреждения;

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

- за несвоевременное или некачественное выполнение приказов, указаний директора;

- за наличие жалоб от участников образовательного процесса;

- за несоответствие нормативно-правовой базы действующему законодательству;

- за несвоевременное или некачественное предоставление информации и отчетности Управлению Образования;

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется полностью:

- при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

- при применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде;

- при достижении учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем районе субъекта Российской Федерации, указанных в дополнительном соглашении для МБОУ «Койнасская средняя общеобразовательная школа» до уровня 100 % и более.

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

Минимальный размер премиальных выплат по итогам работы – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы – 50 процентов размера премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы начисляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера.