

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Рембуевская СШ»  
*О.И. Старикова*  
О.И. Старикова  
Ухтогоровская основная школа  
МБОУ «Рембуевская СШ»  
*О.А. Узкая*  
О.А. Узкая

**«УТВЕРЖДЕНО»**  
Исполняющий обязанности директора  
МБОУ «Рембуевская СШ»  
*Е.К. Черникова*  
Е.К. Черникова  
Приказ № 61/5-Ф  
от «02» сентября 2024 г.  
(в ред. приказов от 18.10.2024 №71/1-Ф, от  
09.12.2024 №80-Ф, от 06.06.2025 №29-Ф)

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Рембуевская средняя школа»

### I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Рембуевская средняя школа" (далее настоящее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области от 01 июня 2023 года № 223 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Холмогорского муниципального округа Архангельской области в сфере образования»

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Рембуевская средняя школа" (далее образовательная организация), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышающих коэффициентов к окладам;  
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;  
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;  
перечень выплат социального характера и порядок их применения;  
особенности оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;  
требования к структуре фонда оплаты труда.

3. Настоящее Положение распространяется на работников образовательной организации, являющейся подведомственной Управлению образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области. Настоящее Положение распространяется на структурные подразделения образовательной организации (далее учреждения образовательной организации).

4. Система оплаты труда работников ОО устанавливается данным Положением, которое утверждается руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор ОО, соглашения могут содержать требования к

Положению, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, Холмогорского муниципального округа Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников ОО, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО устанавливается разделом VI настоящего Положения.

**5.** Системы оплаты труда работников ОО 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) настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

**6.** Система оплаты труда работников ОО включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

**7.** Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников ОО, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

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

Месячная заработная плата работника ОО, 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 ОО 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 бюджетные и автономные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

Педагогическим работникам ОО 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 бюджетные и автономные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

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

**11.** В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу ОО относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер ОО;

к вспомогательному персоналу ОО относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

к основному персоналу ОО относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО.

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

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

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

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

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

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

Внеурочная работа включается в учебную (аудиторную) нагрузку согласно Порядку организации внеурочной деятельности (Приложение № 8 к настоящему Положению).

**14.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

**15.** Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО, определенных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Холмогорского муниципального округа Архангельской области в сфере образования, в пределах фондов оплаты труда ОО.

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

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

**16.** В целях дифференциации оплаты труда работников ОО 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 ОО.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим и 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 ОО (структурному подразделению ОО), предусмотренные подпунктами 1-3 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по ОО (структурному подразделению ОО) по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по ОО (структурному подразделению ОО), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основанию, указанному в абзаце третьем 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 и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**18.** Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам ОО, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

**19.** Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

Присвоение (установление) квалификационных категорий, классов

водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225;

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам ОО устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением N 7 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с

установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

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

**21.** Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по ОО являются:

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

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

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

4) работа в ОО по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации.

**22.** Размер повышающего коэффициента к окладу по ОО, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-3 пункта 21 настоящего

Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 4 пункта 21 настоящего Положения.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по ОО по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по ОО определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 21 настоящего Положения.

**23.** Положением о системе оплаты труда определены конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Холмогорского муниципального округа Архангельской области в сфере образования.

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам ОО, которым они установлены, ежемесячно.

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

**25.** 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, иные выплаты компенсационного характера.

**26.** К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

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

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
 выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

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

выплата за работу по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами государственного бюджетного или автономного учреждения осуществляется проверка письменных работ, за работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната (далее - выплата за проверку письменных работ);

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

методическая работа;

наставническая деятельность.

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

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

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

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

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

вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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 не менее чем полуторном (за первые два часа работы) или двойном (за последующие часы работы) размере заработной платы работника, включающей оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные соответствующему работнику.

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 ОО 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 ОО и установленных

соответствующему работнику.

В приложении №9 к настоящему Положению перечислены особенности оплаты труда при замещении временно отсутствующих педагогических работников.

**29.1.** Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

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

Размер выплаты за классное руководство составляет 1 процент ставки заработной платы работника за одного обучающегося и дополнительно 5000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более) или 10 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек) за один класс (учебную группу).

Размер выплаты за проверку письменных работ составляет:

Работа по проверке тетрадей (письменных работ):	Размер выплаты (рассчитывается от учебной нагрузки)
- в начальных классах	10 %
- по русскому языку	10 %
- по литературе	10 %
- по математике (в т.ч. алгебра, геометрия, вероятность и статистика)	10 %
- по остальным предметам, кроме физкультуры, ИЗО	5 %

Выплаты за заведование помещением в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской устанавливаются на 15 процентов выше для заведования кабинетами (классами), учебными мастерскими по физике, химии, биологии и информатике.

Размер выплаты за заведование помещением составляет:

Заведование кабинетом:	
-учебный кабинет физики, химии, биологии и географии, информатики	20%
- учебный кабинет	5%
- спортзал, актовый зал, тренажерный зал	5%

Размер выплаты за методическую работу составляет:

За руководство методическими объединениями:	При условии установления квалиф.категории «педагог-методист», процентов ставки заработной платы	При отсутствии квалиф.категории «педагог-методист», процентов ставки заработной платы
- МО учителей-предметников	30%	20%
- МО классных руководителей	20%	15%
- МО воспитателей д/с	15%	10%

Размер выплаты за наставническую деятельность составляет:

	При условии установления квалиф.категории «педагог-наставник», процентов ставки заработной платы	При отсутствии квалиф.категории «педагог-наставник», процентов ставки заработной платы
- За наставническую деятельность	15%	10%

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

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

**30.** Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 26 и подпунктом 4 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику ОО трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника ОО подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

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

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику ОО на основании приказов руководителя ОО, издаваемых в соответствии с настоящим Положением, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и трудовыми договорами работников.

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

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

**32.** К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 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 (далее – премиальная выплата при награждении);

8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам);

9) премия за оказание платных образовательных и иных услуг;

10) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, разделами 2 - 3, приложения N 1 к настоящему Положению.

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 руководителя ОО об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, или в абсолютном размере работникам ОО в соответствии с действующими в ОО Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

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

Действующим в ОО Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера предусматривается дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников,

которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением 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 бюджетного или автономного 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 ОО. 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 руководителя ОО о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей эффективности деятельности работников. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются согласно действующему в ОО Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 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 ОО и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 66 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 ОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники ОО 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 ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя ОО.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя ОО о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах согласно действующему в ОО Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

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

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя ОО.

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в 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 ОО.

**36.** Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в ОО, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет 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 выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

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

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

<b>Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет</b>	<b>Размеры надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)</b>
Свыше 1 года	5
Свыше 3 лет	6
Свыше 5 лет	7
Свыше 10 лет	8
Свыше 15 лет	9

Периоды, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет, определен в приложении № 4 к настоящему Положению.

**37.** Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном бюджетном или автономном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном бюджетном или автономном 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 N 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.

**38.** Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

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 ОО 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.

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

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.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Размер премиальной выплаты при награждении составляет 5000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

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

**41.** Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу ОО (приложение №6), непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя ОО, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем

настоящего пункта.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период либо в абсолютном размере согласно Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера в ОО.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется действующим в ОО Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера в ОО.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ОО, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, или величина премии работникам в абсолютном размере, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя ОО.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами руководителя ОО об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников ОО, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников ОО может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных

образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные действующим в ОО Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году, либо в абсолютном размере в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего и компенсационного характера в ОО.

**41.1** Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями.

Ежемесячное денежное вознаграждение является надбавкой.

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

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

Размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 9 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 32 настоящего Положения);

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

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников ОО в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных бюджетных или автономных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных или автономных

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 ОО на основании приказов руководителя ОО. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в ОО 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**

**43.** Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда ОО.

**44.** К выплатам социального характера относятся:

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

**45.** Материальная помощь работникам ОО 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 ОО устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

Установить, что на срок действия ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ между администрацией муниципального образования «Холмогорский муниципальный район», Управлением образования администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район», Холмогорской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, регулирующего социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных организациях Холмогорского муниципального района на 2021-2023 годы выплата материальной помощи и единовременного выходного пособия производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается за счет средств бюджета округа).

Выплата материальной помощи и единовременного выходного пособия с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ограничена сроком - 31 декабря 2023 года.

46. Материальная помощь может быть оказана работнику ОО 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 ОО 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 ОО на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника) и подтверждающих документов.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации.**

47. Должностной оклад руководителя ОО устанавливается Управлением образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области.

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

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

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

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру ОО трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя ОО.

В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру ОО должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя ОО.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений

или приказом руководителя ОО о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников ОО, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**49.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО в соответствии с разделом III настоящего Положения и Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО.

**50.** К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям руководителя ОО, относятся:

- 1) премия за качественное руководство ОО;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

**51.** Премия за качественное руководство ОО устанавливается заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование ОО и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство ОО являются:

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

достижение показателей эффективности деятельности ОО и работы работника, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у ОО 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;

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

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального бюджетного или автономного учреждения;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих нормативным

требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

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

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

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного или автономного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на муниципальное бюджетное и автономное учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного или автономного учреждения, установленных Управлением образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области осуществляющего функции и полномочия учредителя;

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

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на ОО его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, Холмогорского муниципального округа Архангельской области.

Перечни показателей эффективности деятельности ОО и работы работника, в отношении заместителя руководителя ОО определяются приказами руководителя ОО.

Показатели эффективности деятельности ОО и работы работника

определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности ОО и работы работника определяется в отношении заместителей руководителя ОО - приказами руководителя ОО.

Размер премии за качественное руководство ОО заместителям руководителя 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 бюджетного или автономного учреждения по итогам финансового года, (в отношении руководителей муниципальных бюджетных или автономных учреждений);

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

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 ОО определяются руководителем ОО и оформляются приказами руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя ОО. Снижение размера премии за качественное руководство ОО 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 ОО не был снижен.

Размеры премий за качественное руководство ОО определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде.

Размеры премий за качественное руководство ОО определяются:

на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство ОО;

приказами руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя главного бухгалтера.

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

Премии за качественное руководство ОО начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство ОО).

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

**52.** 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 премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении заместителя руководителя ОО - руководителем ОО.

**53.** Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются заместителям руководителя ОО в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

**54.** К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру ОО, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным или автономным учреждением;

2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премияльная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

**55.** Премия за качественное руководство ОО начисляется главному бухгалтеру ОО на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основанием для начисления премии за качественное руководство ОО является достижение показателей эффективности деятельности ОО и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета ОО;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов ОО;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты

заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам ОО;

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 ОО;

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) ОО, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников ОО.

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

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности ОО и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя ОО.

Размеры премий за качественное руководство ОО определяются приказами руководителя ОО.

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

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера ОО руководителем ОО.

**57.** Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру ОО в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

**58.** Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО трудовым договором в соответствии с приказами руководителя ОО.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера ОО подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности ОО и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 54 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании приказа руководителя ОО - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО.

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

Выплаты социального характера начисляются на основании приказов руководителя ОО - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера ОО.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО и среднемесячных заработных плат остальных работников ОО (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами Управления образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя, подведомственного ОО, применительно к ОО.

В ОО 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 ОО.

Приказами Управления образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя ОО, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

**Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.**

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя ОО, применительно к ОО.

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

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

## **VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательной организации.**

**61.** Фонд оплаты труда работников ОО формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых ОО из областного бюджета, муниципального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников ОО должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 17 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 26 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

**62.** Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников ОО составляет 40 процентов.

**63.** Предельная доля, указанная в пункте 62 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников ОО.

Предельная доля, указанная в пункте 62 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации Холмогорского муниципального округа Архангельской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

**64.** Часть средств фонда оплаты труда работников ОО, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников ОО и объемом средств фонда оплаты труда работников ОО, 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 ОО, с одной стороны, и основным персоналом ОО, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников ОО (пункты 62 – 63 настоящего Положения).

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство 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 ОО, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 60 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО, является премиальным фондом руководящего состава ОО, делится между руководителем ОО и остальными работниками руководящего состава ОО 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 ОО, 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 ОО в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава ОО, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников ОО 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 ОО, 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 33 настоящего Положения.

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу ОО и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу ОО и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу ОО 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 ОО в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 и абзацем двенадцатым пункта 34 настоящего Положения

**67.** ОО должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников ОО, установленных настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

**РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников МБОУ «Рембуевская СШ»  
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	4374
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: <u>младший воспитатель</u>	<b>5001</b>
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; <u>музыкальный руководитель</u> ; старший вожатый	<b>8665</b>
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; <u>педагог дополнительного образования</u> ; <u>педагог-организатор</u> ; социальный педагог; тренер-преподаватель	<b>9184</b>
3 квалификационный уровень: <u>воспитатель</u> ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	<b>9704</b>
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; <u>старший воспитатель</u> ; старший методист; <u>учитель</u> ; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	<b>10239</b>
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным	10513

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
подразделением: 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 подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	10786
3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, <u>руководитель, управляющий</u> ) обособленного <u>структурного подразделения образовательного учреждения</u>	13520
2. Профессиональные квалификационные группы <u>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</u>	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный по общежитию, делопроизводитель; кассир; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод, экспедитор	4746
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5511
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: диспетчер; инспектор по кадрам; <b>лаборант</b> ; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист	5511
2 квалификационный уровень: заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5767

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6247
<b>2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: <u>бухгалтер</u> ; бухгалтер-ревизор; <u>документовед</u> ; инженер; инженер-лаборант; инженер-программист (программист); менеджер; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; экономист; психолог, юрисконсульт; инженер по подготовке кадров	7313
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7688
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8169
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10585
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	10751
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих</b>	
<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
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; <u>гардеробщик</u> ; грузчик; <u>дворник</u> ; истопник; <u>кастелянша</u> ; <u>кладовщик</u> ; сторож ( <u>вахтер</u> ); уборщик производственных помещений; <u>уборщик служебных помещений</u> ; уборщик территорий	4362
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4542
<b>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
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	<b>5356</b>
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	6538
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих ( <u>водитель автобуса</u> )	<b>8111</b>
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10585
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
<u>библиотекарь</u> ; библиограф; методист библиотеки	<b>7313</b>
главный библиотекарь	7956
5. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
специалист по закупкам, специалист по охране труда	7313
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10239
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	10239

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

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.»;

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

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

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, преподаватель, педагог – библиотекарь, 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, инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор).

Библиотекарь.

Документовед.

Лаборант (включая старшего).

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

ПЕРИОДЫ,  
которые засчитываются в выслугу лет, дающую право  
на установление надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, засчитываются:

1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере социальной защиты, социального обслуживания населения, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан, здравоохранения, образования, культуры независимо от ведомственной подчиненности;

2) время работы (службы, деятельности) в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры;

3) время работы (службы, деятельности) в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа (служба, деятельность) на которых связана с управлением в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры.

2. Под временем работы (службы, деятельности), указанным в настоящем приложении, понимаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора (контракта), служебного контракта, предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), до дня прекращения такого трудового договора (контракта), служебного контракта.»;

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

**ПОРЯДОК**  
исчисления стажа работы, дающего право на получение  
надбавки за выслугу лет

1. Исчисление выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет (далее - выслуга лет), состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет.

Время работы, которое засчитывается в выслугу лет, суммируется независимо от наличия и продолжительности перерывов между ними.

Исчисление выслуги лет 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. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

3. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального бюджетного или автономного учреждения Холмогорского муниципального округа Архангельской области в сфере образования.

Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет.

4. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

5. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя муниципального бюджетного или автономного учреждения Холмогорского муниципального округа Архангельской области в сфере образования.»

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда  
работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя 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».

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 работник физической культуры 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».

4. Почетные звания, учрежденные 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 физической культуры и спорта»;

нагрудный знак «Почетный наставник»;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения 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 работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу,  
по виду экономической деятельности «Образование»

Преподаватель  
Учитель  
Воспитатель (включая старшего)  
Методист (включая старшего)  
Инструктор-методист (включая старшего)  
Инструктор по труду  
Инструктор по физической культуре  
Педагог дополнительного образования (включая старшего)  
Педагог-организатор  
Педагог-библиотекарь  
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины  
Тренер-преподаватель (включая старшего)  
Мастер производственного обучения  
Социальный педагог  
Педагог-психолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Учитель-дефектолог  
Музыкальный руководитель  
Старший вожатый  
Тьютор

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

	учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "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	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

школах искусств по видам искусств), концертмейстер	
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 № 8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

**Порядок организации внеурочной деятельности в  
МБОУ «Рембуевская СШ»**

Внеурочная деятельность организуется в целях обеспечения индивидуальных потребностей обучающихся, направлена на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы (личностных, метапредметных и предметных) и осуществляется в формах, отличных от форм, используемых преимущественно на урочных занятиях.

Выбор конкретных форм реализации внеурочной деятельности ОО определяет самостоятельно. ОО составляет план внеурочной деятельности на учебный год, который является составной частью основной образовательной программы и формируется с учетом гибкого режима занятий школьников (продолжительность занятий в течение дня, последовательность аудиторных и внеаудиторных занятий, переменный состав обучающихся и т.п. должны обеспечивать профилактику утомляемости школьника и сохранение его здоровья). В зависимости от конкретных условий реализации основной общеобразовательной программы, числа обучающихся и их возрастных особенностей допускается формирование учебных групп из обучающихся разных классов в пределах одного уровня образования. Разновозрастный характер групп, в которых проходят внеурочные занятия школьников, имеет свои достоинства, связанные прежде всего с получаемым ребенком важным социальным опытом взаимодействия со старшими и младшими 2 школьниками, возможностью учиться у старших, помогать и заботиться о младших. В целях реализации плана внеурочной деятельности образовательной организацией может предусматриваться использование ресурсов других организаций (в том числе в сетевой форме), включая организации дополнительного образования, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, научные организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие необходимыми ресурсами.

**Содержательное наполнение внеурочной деятельности.**

Обязательным условием организации внеурочной деятельности является ее воспитательная направленность, соотнесенность с рабочей программой воспитания школы. Таким образом, часы внеурочной деятельности могут выделяться:

- на занятия школьников в социально ориентированных объединениях: экологических, волонтерских, трудовых и т.п.;
- на занятия школьников с педагогами, сопровождающими деятельность детских общественных объединений и органов ученического самоуправления;
- на занятия школьников с педагогами, сопровождающими их проектно-

исследовательскую деятельность;

- на занятия школьников в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира;

- на профориентационные занятия школьников;

- на занятия школьников в творческих объединениях: музыкальных, хоровых, театральных, художественных, журналистских и т.п.;

- на занятия школьников по углубленному изучению отдельных учебных предметов: физики, химии, биологии, информатики, математики, второго иностранного языка и т.п.;

- занятия школьников по формированию их функциональной грамотности;

- на дополнительные занятия школьников, испытывающих затруднения в освоении учебной программы;

- на дополнительные занятия школьников, испытывающих трудности в освоении языка преподавания;

- на специальные занятия школьников, испытывающих затруднения в социальной коммуникации как в среде сверстников, так и в обществе в целом;

- на специальные занятия школьников с ограниченными возможностями здоровья;

- на занятия школьников в спортивных и туристских секциях и клубах, организацию турниров, соревнований, походов, экскурсий, слетов, оздоровительных мероприятий и т.п.

#### **Распределение часов на внеурочную деятельность.**

1 час в неделю из возможных 10 часов внеурочной деятельности отводится на занятие «Разговор о важном». Главная цель таких занятий – это развитие ценностного отношения школьников к своей родине - России, населяющим ее людям, ее уникальной истории, богатой природе и великой культуре. Занятия направлены на формирование соответствующей внутренней позиции личности школьника, необходимой ему для конструктивного и ответственного поведения в обществе. Основные темы занятий связаны с важнейшими аспектами жизни человека в современной России: знанием родной истории и пониманием сложностей современного мира, техническим прогрессом и сохранением природы и, ориентацией в мировой художественной культуре и повседневной культуре поведения, доброжелательным отношением к окружающим и ответственным отношением к собственным поступкам. События, люди, их деяния и идеи – все это может стать предметом бесед классных руководителей со своими классами.

#### **Принципы организации внеурочной деятельности.**

Организуя внеурочную деятельность школьников, педагогу рекомендуется придерживаться следующих принципов.

**Интерес.** Важно, чтобы педагог помог ребенку найти в школе «свою» внеурочную деятельность, привлекательную именно для него. Это поможет укрепить контакты педагогов с детьми, будет способствовать формированию в глазах детей позитивного восприятия школы, уменьшит риск их вовлечения в нежелательные, антисоциальные виды деятельности.

**Сотрудничество.** Важно, чтобы педагог организовывал внеурочную

деятельность не столько для детей, сколько вместе с детьми. То есть давал им возможность взять на себя ответственность за отдельные фрагменты организации этих видов деятельности - сначала за фрагменты попроще, затем посложнее. Это помогает детям взрослеть, преодолевая свою инфантильность и развивая самостоятельность и ответственность.

**Доверие.** Во внеурочной деятельности педагогу особенно важно стремиться к установлению доверительных и доброжелательных отношений со школьниками. Это поможет ему сплотить вокруг себя детей и стать для них значимым взрослым, к которому дети больше прислушиваются, чьи требования и просьбы воспринимаются позитивнее, чье поведение и жизненные принципы охотнее воспринимаются ими в качестве образцов для подражания.

**Неназидательность.** Содержание внеурочных занятий не должно преподноситься ребенку в форме назиданий. Ребенок не должен становиться пассивным потребителем информации. Важно дать ему самому делать выводы из увиденного и услышанного на занятиях: спорить, доказывать свою точку зрения, слышать мнения других. Только тогда будет формироваться его мировоззрение, его собственная жизненная позиция.

### **Оплата часов по внеурочной деятельности**

Часы, отведенные на внеурочную деятельность, не учитываются при определении максимально допустимой учебной нагрузки учащихся, но являются обязательными для финансирования.

Оплата часов по внеурочной деятельности осуществляется в соответствии с приказом образовательного учреждения.

Оплата внеурочной деятельности в школе, включенной в план обязательной образовательной работы, оплачивается так же, как и за уроки — согласно ставке заработной платы с учетом объема установленной учебной нагрузки.

Внеурочная работа включается в комплекс образовательной деятельности, непосредственно выполняемой учителем согласно разработанным учебным планам, поэтому ее обязательно следует включать в учебную (аудиторную) нагрузку.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Рембуевская средняя школа»

**Оплата труда при замещении временно отсутствующих педагогических работников**

*1) Особенности замещения временно отсутствующих воспитателей дошкольных групп.*

С письменного согласия воспитателей может осуществляться их педагогическая работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов как на постоянной основе, так и в связи с замещением временно отсутствующего воспитателя.

Оплата труда воспитателей сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю, выполняемой ими с письменного согласия на постоянной основе, осуществляется из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания, предусмотренного в приложении 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Оплата труда воспитателей, замещающих с их письменного согласия временно отсутствующих других воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, осуществляется также из размеров, установленных им ставок заработной платы, пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

*2) Применение оплаты труда отдельных педагогических работников на условиях почасовой оплаты.*

В отдельных случаях оплата труда учителей и некоторых других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической или учебной (преподавательской) работы, может осуществляться не на основе ставок заработной платы, а на условиях почасовой оплаты, которая применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а

также работников методических и учебно-методических кабинетов, центров, иных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате труда за часы педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования, преподавателя (за исключением преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).