Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ А.А.Фатьянова
Пр.№ 108 от 01 сентября 2026г

Утверждено:
Директор _____ Н.Ф.Новикова
Пр.№ 108 от 01 сентября 2026г.

Положение о системе оплаты труда
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Лешуконская средняя общеобразовательная школа»
Лешуконского муниципального округа Архангельской области

I. Общие положения

1. 1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 1 Решения Собрания депутатов муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 9 июля 2014 года № 75 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», расположенных в районе Крайнего Севера» и постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 22 мая 2024 года № 215 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа Архангельской области» (далее – Отраслевого Положения), (с изменениями и дополнениями от 27.08.2024 № 359,от 30.09.2024 №424, от 21.05.2025 № 278, от 29.07.2025 № 396, № 69 от 25.02.2026).

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа» Лешуконского муниципального округа, в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений;

требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа» (далее - МБОУ «ЛСОШ») устанавливается Положением о системе оплаты труда работников данного учреждения (далее - Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор может содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников муниципального бюджетного учреждения, кроме руководителя; система оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается разделом VI настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» устанавливается с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Лешуконского муниципального округа Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Лешуконского муниципального округа от 22 мая 2024 года № 215, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников МБОУ «ЛСОШ» максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу МБОУ «ЛСОШ» относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер МБОУ «ЛСОШ»;

к вспомогательному персоналу МБОУ «ЛСОШ» относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения);

к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

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

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

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

12. 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, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным

профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и воспитателей продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной тарифной ставки педагогического работника в соответствии с категорией за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой 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 делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Почасовая оплата труда педагогических работников, по заявлению работника, может быть заменена отгулами (дни отдыха) в каникулярное время полностью или частично. Количество дней определяется в зависимости от учебной нагрузки педагогического работника

13. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «ЛСОШ» по профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Лешуконского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Лешуконского муниципального округа. Руководитель муниципального бюджетныого учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников муниципального бюджетного учреждения. В случае издания постановления администрации Лешуконского муниципального округа или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Лешуконского муниципального округа размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных

учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), предусмотренные подпунктами 1-3 пункта 20 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) основаниям, предусмотренным подпунктами 4-6 пункта 20 настоящего Положения, и компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников.

Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4-6 пункта 20 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 основаниям, указанным в абзацах третьем пункта 18 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..

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

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

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

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

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

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

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению.

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

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

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Производное должностное наименование «ведущий»	35
Первая квалификационная категория	30
Вторая квалификационная категория	20

Размеры персонального коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

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

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

20. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по МБОУ «ЛСОШ» являются:

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

2) работа в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии;

3) работа в муниципальных учреждениях, в классах (группах) муниципальных бюджетных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

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

5) работа в логопедических пунктах;

6) руководство структурным подразделением.

21. Повышающие коэффициентов к окладам (в % от ставки заработной платы) устанавливаются в размерах **не ниже**:

1) за работу в муниципальных учреждениях, классах (группах) муниципальных учреждений, реализующих программы основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов - 20%

2) за работу в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии– 20 %;

3) за работу в муниципальных учреждениях, в классах (группах) муниципальных бюджетных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы – 20%;

4) за работу 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 – 1,5% за каждого ученика;

5) за работу в логопедических пунктах – 20%;

6) за руководство структурным подразделением – 30 %.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 20 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 20 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, - по выбору работника.

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МБОУ «ЛСОШ» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты, установленные работникам, начисляются ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

23. 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.

24. 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;

выплата за работу в условиях, когда рабочий день разделён на части с перерывом более двух часов;

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 педагогическими работниками функций классного руководителя (далее выплата за классное руководство);

выплата за работу по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах по русскому языку, математике, иностранному языку;

выплата за работу по проверке тетрадей (письменных работ) по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению, химии, физике, географии, биологии, экономике, истории, обществознанию, праву в 5-11 классах

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

выплата за заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, актовым залом, учебной мастерской;

выплата за руководство предметно-цикловыми комиссиями (методическими объединениями;

выплата за методическую работу;

выплата за наставническую деятельность

выплаты за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба.

25. 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.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в МБОУ «ЛСОШ»:

Должность	Выплата (% оклада)
Повар, шеф-повар	12

Руководитель МБОУ «ЛСОШ» 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.

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

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

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

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

27. 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 в минимальных размерах, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

выплата за работу в условиях, когда рабочий день разделён на части с перерывом более двух часов, в размере 30% ставки (оклада).

Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в 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 сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов по календарю 5 дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Указанный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или

нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с ч.ч. 1-3 ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника МБОУ «ЛСОШ» подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

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

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МБОУ «ЛСОШ» на основании приказов директора МБОУ «ЛСОШ», издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами с работниками.

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 выполнение педагогическими работниками функций классного руководителя (далее выплата за классное руководство) составляет **не ниже** 1,5% за каждого обучающегося и дополнительно 10 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек) за один класс (учебную группу).

Размер выплаты за проверку письменных работ производится с учетом установленной учебной нагрузки, численности обучающихся в каждом классе и процентом сложности. Если проверка письменных работ производится по нескольким предметам, то расчет процентов производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

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

$$\frac{\text{Общее количество детей}}{\text{Количество классов, в которых работает педагог}} \times \frac{\text{нагрузка педагога X \% сложности}}{\text{18 часов (норма)}}$$

% сложности за проверку тетрадей (письменных работ)	% выплаты от оклада (ставки з.пл.)
а) для расчета повышающего коэффициента за проверку письменных работ в 1–4 классах устанавливаются следующие проценты сложности: - русский, математика - 0,8 %	по расчётам

б) в 5-11 классах - по русскому языку и литературе – 1,2 % - по математике – 1,0 %; - по черчению, иностранному языку – 0,8 %; - по химии, физике, астрономии, географии, биологии, экономике, истории, обществознанию, праву – 0,4 %.	

Размер выплаты заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, актовым залом, учебной мастерской, руководство предметно-цикловыми комиссиями составляет **не ниже** 5 процентов.

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

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

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий соответственно "педагог-методист" и "педагог-наставник". Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за методическую работу и наставническую деятельность не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Минимальный размер выплаты за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба составляет 2000 рублей. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Выплаты за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба устанавливаются при условии, что спортивный школьный клуб создан в качестве структурного подразделения муниципального бюджетного учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

4) надбавка за стаж непрерывной работы;

5) надбавка за почетное звание;

6) надбавка за спортивное звание;

7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления Лешуконского муниципального округа, наградами Управления образования администрации Лешуконского муниципального округа (далее - премиальная выплата при награждении); к юбилейным датам.

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).

11) надбавка за успешное участие обучающихся на региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников.

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

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

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, 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 приказом руководителя МБОУ «ЛСОШ» об их начислении.

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

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

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться 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 положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

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

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами

муниципального учреждения;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

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

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

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

В приказах руководителя МБОУ «ЛСОШ» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

Порядок начисления премиальных выплат по итогам работы: представления на работника о размере премиальной выплаты не позднее 26 числа каждого месяца подаёт директору школы непосредственный руководитель работника, премия выплачивается согласно приказа директора .

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

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

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных учреждений разрабатываются муниципальными бюджетными учреждениями на основании Перечня показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных учреждений, приведенных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 62 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники

муниципального бюджетного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла

Не позднее 26 числа текущего месяца работники сдают оценочные листы в комиссию. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном бюджетном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы в премируемом периоде не начисляются:

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

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

Снижение размера премий не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора МБОУ «ЛСОШ» о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

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

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором МБОУ «ЛСОШ».

34. **Надбавка за стаж непрерывной работы** устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент) надбавки (должностного оклада, ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3

от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	7
от 10 до 15 лет	10
от 15 до 20 лет	15
20 лет и более	20

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

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

35. **Надбавка за почетное звани**е устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном бюджетном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном бюджетном 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 № 6 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

36. **Надбавка за спортивное звание** устанавливается работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в муниципальном бюджетном учреждении.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

37. **Премиальная выплата при награждении и юбилее** начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органа местного самоуправления Лешуконского муниципального округа, наградами Управления образования администрации Лешуконского муниципального округа.

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

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

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется

премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

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

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

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Размеры премиальной выплаты при награждении:

Награда муниципального органа	1000 р.
Награда регионального органа	1500 р.
Государственная награда	2000 р.

Премиальная выплата к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет) составляет 2000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;;

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

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

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

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

работникам, относящимся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений (за исключением руководителей муниципальных бюджетных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями.

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.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется Положением.

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 данного муниципального бюджетного учреждения, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в муниципальном бюджетном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения.

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 руководителей муниципальных бюджетных учреждений 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 муниципального бюджетного учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

40. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим

работникам, занимающим должности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в муниципальных 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).

Минимальный размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

40[2]. Надбавка за успешное участие обучающихся на региональном и заключительном этапах всероссийской олимпиады школьников (далее - надбавка за участие обучающихся во всероссийской олимпиаде) устанавливается работникам муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющим подготовку обучающихся по образовательным предметам, по которым проводится всероссийская олимпиада школьников, в рамках подготовки обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Надбавка за участие обучающихся во всероссийской олимпиаде устанавливается в абсолютных размерах (в рублях).

Минимальный размер надбавки за участие обучающихся во всероссийской олимпиаде составляет:

за призера регионального этапа всероссийской олимпиады школьников - 5000 рублей;

за победителя регионального этапа всероссийской олимпиады школьников - 10 000 рублей;

за призера заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников - 15 000 рублей;

за победителя заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников - 20 000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за участие обучающихся во всероссийской олимпиаде не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Надбавка за участие обучающихся во всероссийской олимпиаде начисляется единовременно не позднее дня окончания месяца, следующего за месяцем, в котором произошло награждение победителей и призеров регионального (заключительного) этапа всероссийской олимпиады школьников.

41. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ «ЛСОШ» трудовым договором в соответствии с Положением. В трудовой договор работника муниципального бюджетного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

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

период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 6 и 8, 10, 11 пункта 30 настоящего Положения.

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

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального бюджетного учреждения на основании приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном учреждении.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

43. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

44. Материальная помощь работникам МБОУ «ЛСОШ» выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

45. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального бюджетного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение

ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБОУ «ЛСОШ» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ «ЛСОШ»

46. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителя директора по воспитательной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора

Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора.

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

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

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

приказов управления образования администрации Лешуконского муниципального округа – директору МБОУ «ЛСОШ»;

приказов директора МБОУ «ЛСОШ» - заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ «ЛСОШ».

49. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям директора, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением;

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

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

50. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением устанавливается заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением являются:

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

достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, указанных в Приложении № 9 к настоящему Положению

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

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

Показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является полугодие. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается управлением образования администрации Лешуконского муниципального округа.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и работы работника определяется в отношении директора МБОУ «ЛСОШ» приказами управления образования администрации Лешуконского муниципального округа, в отношении заместителей – приказами директора МБОУ «ЛСОШ».

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением снижается:

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

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

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

Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений);

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

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 62 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения приказами управления образования администрации Лешуконского муниципального округа, в отношении заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения – приказами директора МБОУ «ЛСОШ» и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением приказами руководителей муниципальных учреждений в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

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

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

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

51. **Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ** начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с

целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

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

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

в отношении заместителя руководителя муниципального бюджетного учреждения - руководителем муниципального бюджетного учреждения..

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

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

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением;

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

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

54. **Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным** учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения (включая абзац двадцать четвёртый пункта 49 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, указанных в Приложении № 9 к настоящему Положению

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением могут быть дополнены приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением определяются приказами директора МБОУ «ЛСОШ».

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

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в

абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в отношении главного бухгалтера МБОУ «ЛСОШ» определяется директором МБОУ «ЛСОШ».

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

57. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются главному бухгалтеру приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 47 и подпунктом 1 пункта 51 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

Приказов исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений.

58**.** Выплаты социального характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, начисляются на основании приказов руководителя

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

Приказов управления образования администрации Лешуконского муниципального округа - в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

приказов директора МБОУ «ЛСОШ» - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ «ЛСОШ».

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами исполнительного органа администрации

Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному бюджетному учреждению.

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

Приказами исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежат контролю со стороны исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляют функции и полномочия учредителя.

Руководители бюджетных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.(абзац седьмой и восьмой вводятся от 29.05.2018 № 265)

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

Определение и изменение учебной нагрузки руководителям муниципальных учреждений, их заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

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

Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании:

приказа исполнительного органа администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей муниципальных бюджетных учреждений;

приказов руководителей муниципальных бюджетных учреждений – в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

60. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, исполнительный орган администрации Лешуконского муниципального округа, который осуществляет

функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального учреждения, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

приказов о начислении выплат компенсационного характера;

приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с Управлением образования администрации Лешуконского муниципального округа.

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

61. Фонд оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых из бюджета Лешуконского муниципального округа, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 15 настоящего Положения) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения (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 фонде оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ» составляет 40 процентов.

63. Предельная доля, указанная в пункте 61 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

Предельная доля, указанная в 61 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации Лешуконского муниципального округа, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

64. Часть средств фонда оплаты труда работников МБОУ «ЛСОШ», направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения (пункты 61–62 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 бюджетным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального бюджетного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 58 настоящего Положения).

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

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным

бюджетным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с седьмым абзацем пункта 31 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 муниципальных бюджетных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 31 и абзацем пятнадцатым пункта 32 настоящего Положения.

67. МБОУ «ЛСОШ» должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, установленных настоящим Положением.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
работников муниципальных бюджетных учреждений
Лешуконского муниципального округа в сфере образования с 01.10.2025

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала	
Первая квалификационная группа	
Помощник воспитателя	6 287
Вторая квалификационная группа	
1 квалификационный уровень:	
младший воспитатель	6 287
2 квалификационный уровень:	
старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	10 776
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень:	
инструктор по труду, музыкальный руководитель	10 342
2 квалификационный уровень:	
педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 673
3 квалификационный уровень:	
воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	10 992
4 квалификационный уровень:	
преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	11 312
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень:	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	9 233
2 квалификационный уровень:	
заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 487

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

Профессионально-квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень:	
делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	6 287
2 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6 568

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень:	
лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, лаборант, инспектор по кадрам	7 294

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

1	2
2 квалификационный уровень:	
заведующий хозяйством, заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	7 551
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень:	
бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт	8 264
2 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 978
3 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 776
4 квалификационный уровень:	
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 931
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	5 753
2 квалификационный уровень:	
профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по	6 108

профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	6 658
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	8 098
3 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 884
4 квалификационный уровень:	
наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	11 488

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников

культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), рублей
1	2
Библиотекарь	8 264

Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 312
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	11 312

Приложение № 2
к положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

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

Руководитель структурного подразделения.

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

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Техник (техник-программист)

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

Направления деятельности	**Условия**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Количество баллов**
1.Успешность обучения	Усвоение учебных программ	100% 1 неуспевающий	**20 баллов** **10 баллов**
2.Качество обучения	Уровень усвоения учебных программ	1-4 классы – 55% 5-9 классы –39% 10-11 классы -49%	**20 баллов**
3.Результаты административного контроля, районных контрольных работ, мониторингов	Уровень выполнения работ обучающимися	100% -85% - оптимальный 84% - 70% - допустимый	**10 баллов** **5 баллов**
4.Результаты итоговой аттестации	Успешность и качество	Средний балл выше: Муниципального уровня Регионального уровня РФ; наличие высоких результатов (ЕГЭ более 70 б, ОГЭ более 85%)	 **10 б** **15 б** **20 б** **8б** **8б**
5.Работа с одарёнными детьми	Участие в олимпиадах (за исключением регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников), конференциях, конкурсах.	Уровень, результат, количество участников.	Участие: Школьный – **0,5 б** Муниципальный – **2б** Региональный – **3 б** РФ – 4**б** Победители и призеры: Школьный – **1 б** Муниципальный – **5 б** Региональный – **6 б** РФ – 7 **б** Работа над индивид. проектами – **4 балла** за каждого ученика

			Защита проекта – **2 балла** за каждого ученика
6.Методическая и инновационная деятельность	Участие в мероприятиях разного уровня, работа в творческих группах, участие в качестве эксперта, наставника	Открытые уроки, выступления, участие в конкурсах, публикации, мастер-классы, участие в деятельности творческой группы, члены комиссий предметных олимпиад, жюри конкурсов, судей соревнований, экспертных групп.	Выступление, открытый урок, мастер-класс, публикации, участие в творческих группах, жюри конкурсов: ОО – **3 б,** Муниципальный – **4 б,** Региональный – **5 б** РФ – **6 б;** Работа в предметных комиссиях – **3 балла** Отв. за базу олимпиад – **2б** посещение районных семинаров, ВКС-**1б;** участие в работе экспертных групп: руководитель – **3 б,** член **– 1** работа в качестве члена жюри, судьи – **1 балл**; работа в качестве Член комиссии по проверке кабинетов – **3 балла**
7.Внеклассная работа	Участие в организации общешкольных и иных мероприятий, участие класса во всех школьных мероприятиях и др.	Организатор внеклассных мероприятий; руководитель летнего лагеря с дневным пребыванием, трудового отряда, профильного отряда; члены Советов школы, музея, спортивного клуба	Организатор внеклассных мероприятий – **1 б**; руководитель летнего лагеря с дневным пребыванием – **6 б,** трудового отряда – **5 б,** Участие класса во всех мероприятиях – **2 балла** Экскурсия – **1 балл** Поход **– 2 балла** Выезд – **3 балла** Организатор общ. мероприятия – **2**

			балла
8. Работа с детьми с ОВЗ	Наличие в классе (группе) детей с ОВЗ	Организация индивидуальной работы с такими детьми	За каждого ребенка с ОВЗ ежемесячно учителям-предметникам**, воспитателям - 1 балл** Классному руководителю за организацию индивидуального обучения ежемесячно **– 2 балла**
9.Трудовая и исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний	Своевременное предоставление рабочих программ, личных дел учащихся, журналы, ПВР, отчёты.	**5 баллов**
10.Повышение квалификации	Дистанционное обучение	Наличие документа	**5 баллов**
11.Участие в мониторинге образовательного процесса (ВПР, НИКО, региональные работы …	Организация и проведение мониторинговых исследований	Участие в качестве организатора, технического специалиста, учителя - предметники	**2 балла**
12.Работа с сайтом школы	Размещение информации на сайте, предоставление информации для сайта	Своевременность, актуальность, достоверность информационных материалов	Размещение информации – **5-10б** Предоставление информации – **2 б**
13.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	Участие родителей в общешкольных мероприятиях, Организатор общещкольных мероприятий с родителями	**1 балл** **2 балла**
14. Организация питания учащихся	Организация классным руководителем питания учащихся	Охват 95-100%	**2 балла**
15. Проверка сочинений, итоговое собеседование	Организация и проверка итоговых сочинений	Участие в качестве организатора сочинения и члена комиссии по проверке Участие в качестве	**10 баллов**

		эксперта, экзаменатора-собеседника, организатора	
16. Участие в различных соревнованиях и выставках			Участие – **1 балл** Поб., призер- **2 балла**
17. ГТО	Организация ГТО		Регистрация на сайте – **3 б** Прохождение – **5 б** Золотой значок – **5б** Серебряный значок- **3б** Бронзовый значок – **2б**
18. Работа в органах самоуправления	Совет школы, музея, спортивного клуба – 1 раз в год	**2 балла**	18. Работа в органах самоуправления
19. Руководство практикой	**5 баллов**	19. Руководство практикой	**5 баллов**
20.Ведение протоколов педсовета			**5 баллов**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
1.Результативность образовательной деятельности	Стабильная посещаемость обучающихся в группе	Более 70% Более 80% Более 90%	ежемесячно	2б 3б 4б
2.Результативность образовательной деятельности	Организация кружковой деятельности	Количество: 8-10 детей Наличие программы	ежемесячно	1 б
3.Результативность образовательной деятельности	Освоение обучающимися основной образовательной программы	Более 60% Более 70% Более 80%	1 раз в полугодие	2б 3б 4б
4.Результативность образовательной деятельности	Участие детей в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах	Уровень, результат, количество участников	ежемесячно	Участие: Учреждения – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б РФ – 4б Победители и призеры:

				Учреждения – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б РФ – 4 б
5. Деятельность с детьми с особыми образовательными потребностями	Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, детьми с ОВЗ.	Количество детей, количество семей	ежемесячно	1 ребенок – 1балл
6.Результативность методической деятельности	Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Своевременность, актуальность, достоверность информационных материалов	ежемесячно	Уровень учреждения – 1 б Муниципальный - 2 б Региональный – 3 б
7.Результативность методической и инновационной деятельности	Участие в мероприятиях разного уровня, работа в творческих группах, участие в качестве эксперта, наставника	Открытые занятия, выступления, участие в конкурсах, мастер-классах, участие в деятельности РМО, творческой группы, члены комиссий, жюри конкурсов, судей соревнований, экспертных групп.	ежемесячно	Выступление, мастер-класс, участие в творческих группах, жюри конкурсов: ОО – 2 б, Муниципальный – 3 б, Региональный – 4 б; посещение районных семинаров, ВКС-1б; участие в работе экспертных групп: руководитель – 3 б, член – 1 б; работа в качестве члена жюри, судьи – 1 балл; работа в качестве наставника – 1 балл
8.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	Проведение качественных разнообразных мероприятий с детьми и родителями: дни открытых дверей,	ежемесячно	1 балл 2 балла

		собрания, акции, конкурсы, проекты, праздники и развлечения, клуб «Будущий первоклассник» и т.д.		
9.Общественная активность в профессиональной деятельности	Участие педагогов в общественно-значимых мероприятиях	Участие, результаты участия в районных культурно-массовых мероприятиях, слётах, смотрах-конкурсах, субботниках и др.	ежеквартально	1 балл
10.Охрана жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травм, несчастных случаев	Обеспечение безопасных условий в ходе образовательного процесса	ежеквартально	1 балл
11.Трудовая и исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по реализации ООП	Своевременное написание планов и ведение документации по образовательной деятельности	ежеквартально	1 балл
12.Повышение квалификации	Дистанционное обучение	Наличие документа о прохождении дистанционного обучения	1 раз в полугодие	5 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя СП-ДО

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
1.Результативность образовательной деятельности	Стабильная посещаемость обучающихся в ДО	Более 70% Более 80% Более 90%	ежемесячно	2б 3б 4б
2.Результативность образовательной деятельности	Охват детей дополнительными образовательными услугами	30% 40%	ежемесячно	1 б 2 б
3.Результативность образовательной деятельности	Стабильные положительные результаты выполнения планов методической работы	Более 60% Более 70% Более 80%	1 раз в полугодие	2б 3б 4б
4.Результативно	Участие педагогов	Уровень, результат,	ежемесячно	Участие:

сть образовательной деятельности	в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках профессионального мастерства, конференциях и т.д.	количество участников		Учреждения – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б РФ – 4б Победители и призеры: Учреждения – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б РФ – 4 б
5.Результативность профессиональной деятельности	Стабильные положительные результаты выполнения плана аттестации педагогических работников	Количество педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию	ежемесячно	60% - 1б 70% - 2б 80% - 3б
6.Результативность методической деятельности	Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Своевременность, актуальность, достоверность информационных материалов	ежемесячно	Уровень учреждения – 1 б Муниципальный - 2 б Региональный – 3 б
7.Результативность методической и инновационной деятельности	Участие в мероприятиях разного уровня, работа в творческих группах, участие в качестве эксперта, наставника	Участие в конкурсах, мастер-классах, участие в деятельности РМО, творческой группы, члены комиссий, жюри конкурсов, судей соревнований, экспертных групп.	ежемесячно	Выступление, мастер-класс, участие в творческих группах, жюри конкурсов: ОО – 2 б, Муниципальный – 3 б, Региональный – 4 б; посещение районных семинаров, ВКС-1б; участие в работе экспертных групп: руководитель – 3 б, член – 1 б; работа в качестве члена жюри, судьи – 1 балл; работа в качестве

				наставника – 1 балл
8.Результативность профессиональной деятельности	Ведение электронных баз данных, участие в мониторингах и т.д.	Своевременность, достоверность информационных материалов	По факту	2балла
9.Общественная активность в профессиональной деятельности	Участие педагогов в общественно-значимых мероприятиях	Участие, результаты участия в районных культурно-массовых мероприятиях, слётах, смотрах-конкурсах, субботниках и др.	ежеквартально	1 балл
10.Охрана жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травм, несчастных случаев	Обеспечение безопасных условий в ходе образовательного процесса	ежеквартально	1 балл
11.Трудовая и исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов	Качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам проверок, своевременное составление и сдача отчетов	ежеквартально	2 балла
12.Повышение квалификации	Дистанционное обучение	Наличие документа о прохождении дистанционного обучения	1 раз в полугодие	5 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-логопеда

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
1.Результативность образовательной деятельности	Стабильность посещения занятий обучающимися	Более 70% Более 80% Более 90%	ежемесячно	2б 3б 4б
2.Результативность образовательной деятельности	Освоение обучающимися образовательной программы (адаптированной образовательной программы, коррекционно-развивающей)	Более 60% Более 70% Более 80%	1 раз в полугодие, по факту	2б 3б 4б
3. Деятельность	Работа в районной	Количество детей	По факту	1 балл

с детьми с особыми образовательными потребностями	ПМПК. Подготовка документов на районную, областную ПМПК			1 ребенок – 1 балл
4. Деятельность с детьми с особыми образовательными потребностями	Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, детьми с ОВЗ.	Количество детей, количество семей	ежемесячно	1 ребенок – 1балл
5.Результативность методической деятельности	Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Своевременность, актуальность, достоверность информационных материалов	ежемесячно	Уровень учреждения – 1 б Муниципальный - 2 б Региональный – 3 б
6.Результативность методической и инновационной деятельности	Участие в мероприятиях разного уровня, работа в творческих группах, участие в качестве эксперта, наставника	Открытые занятия, выступления, участие в конкурсах, мастер-классы, участие в деятельности РМО, творческой группы, члены комиссий, жюри конкурсов, судей соревнований, экспертных групп.	ежемесячно	Участие -1б. Выступление, мастер-класс, участие в творческих группах, жюри конкурсов: ОО – 2 б, Муниципальный – 3 б, Региональный – 4 б; посещение районных семинаров, ВКС-1б; участие в работе экспертных групп: руководитель – 3 б, член – 1 б; работа в качестве члена жюри, судьи – 1 балл; работа в качестве наставника – 1 балл
7.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	Проведение качественных разнообразных мероприятий с детьми и родителями: дни открытых дверей,	ежемесячно	1 балл 2 балла

		собрания, акции, конкурсы, проекты, праздники и развлечения, клуб «Будущий первоклассник»		
8.Общественная активность в профессиональной деятельности	Участие педагогов в общественно-значимых мероприятиях	Участие, результаты участия в районных культурно-массовых мероприятиях, слётах, смотрах-конкурсах, субботниках и др.	ежеквартально	1 балл
9.Охрана жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травм, несчастных случаев	Обеспечение безопасных условий в ходе образовательного процесса	ежеквартально	1 балл
10.Трудовая и исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по реализации ООП	Своевременное написание планов, отчетов , ведение документации по образовательной деятельности	1 раз в полугодие	1 балл
11.Повышение квалификации	Дистанционное обучение	Наличие документа о прохождении дистанционного обучения	1 раз в полугодие	5 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности музыкального руководителя

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
1.Результативность образовательной деятельности	Организация кружковой деятельности	Количество: 8-10 детей Наличие программы	ежемесячно	1 б
2.Результативность образовательной деятельности	Освоение обучающимися основной образовательной программы	Более 60% Более 70% Более 80%	1 раз в полугодие	2б 3б 4б
3.Результативность образовательной деятельности	Участие детей в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах	Уровень, результат, количество участников	ежемесячно	Участие: Учреждения – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б РФ – 4б Победители и

				призеры: Учреждения – 1б Муниципальный – 2б Региональный – 3 б РФ – 4 б
4. Деятельность с детьми с особыми образовательными потребностями	Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, детьми с ОВЗ.	Количество детей, количество семей	ежемесячно	1 ребенок – 1балл
5.Результативность методической деятельности	Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, личного сайта	Своевременность, актуальность, достоверность информационных материалов	ежемесячно	Уровень учреждения – 1 б Муниципальный - 2 б Региональный – 3 б
6.Результативность методической и инновационной деятельности	Участие в мероприятиях разного уровня, работа в творческих группах, участие в качестве эксперта, наставника	Открытые занятия, выступления, участие в конкурсах, мастер-классах, участие в деятельности РМО, творческой группы, члены комиссий, жюри конкурсов, судей соревнований, экспертных групп.	ежемесячно	Выступление, мастер-класс, участие в творческих группах, жюри конкурсов: ОО – 2 б, Муниципальный – 3 б, Региональный – 4 б; посещение районных семинаров, ВКС-1б; участие в работе экспертных групп: руководитель – 3 б, член – 1 б; работа в качестве члена жюри, судьи – 1 балл; работа в качестве наставника – 1 балл
7.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	Проведение качественных разнообразных мероприятий с детьми и родителями: дни открытых дверей, собрания, акции, конкурсы, проекты,	ежемесячно	1 балл 2 балла

		праздники и развлечения, клуб «Будущий первоклассник» и т.д.		
8.Общественная активность в профессиональной деятельности	Участие педагогов в общественно-значимых мероприятиях	Участие, результаты участия в районных культурно-массовых мероприятиях, слётах, смотрах-конкурсах, субботниках и др.	ежеквартально	1 балл
9.Охрана жизни и здоровья воспитанников	Отсутствие травм, несчастных случаев	Обеспечение безопасных условий в ходе образовательного процесса	ежеквартально	1 балл
10.Трудовая и исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по реализации ООП	Своевременное написание планов и ведение документации по образовательной деятельности	ежеквартально	1 балл
11.Повышение квалификации	Дистанционное обучение	Наличие документа о прохождении дистанционного обучения	1 раз в полугодие	5 баллов

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

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

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения; в государственных финансовых структурах, учреждениях, в централизованных бухгалтериях при комитетах, управлениях, муниципальных, казённых учреждениях на должностях руководителей, специалистов, служащих по специальностям бухгалтера или экономиста или финансиста.

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

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

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

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

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

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

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

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

методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в муниципальных бюджетных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»»

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

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

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

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

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок

за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

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

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лешуконского муниципального округа.

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

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

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

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

б) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях Лешуконского муниципального округа;

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

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

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

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

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

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

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
«Народный учитель СССР»;
«Заслуженный учитель школы РСФСР»;
«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
«Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
«Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
«Заслуженный юрист РСФСР».

2. Почетные звания, знаки отличия входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
«Народный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
«Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
«Заслуженный строитель Российской Федерации»;
«Заслуженный химик Российской Федерации»;
«Заслуженный художник Российской Федерации»;
«Заслуженный юрист Российской Федерации»;
«Заслуженный артист Российской Федерации»;
«Знак отличия «За наставничество».

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

4. Почётные звания, утверждённые Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
«Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;
«Почётный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:
Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник

просвещения»;

значок «За отличную работу» Министерства культуры СССР»;

значок «Отличник народного просвещения»;

нагрудный знак «За верность профессии»;

нагрудный знак «За достижения в культуре» Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;

нагрудный знак «Отличник социально-трудовой сферы»;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

нагрудный знак «Почётный наставник»;

нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

нагрудный знак «Почётный работник прокуратуры Российской Федерации»;

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

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

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

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

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

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

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины; 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 жизнедеятельности 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; 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	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

организациях дополнительного образования (детских 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 о системе оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
Должностей, профессий работников муниципального бюджетного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения Лешуконского муниципального округа

Преподаватель
Учитель
Воспитатель (включая старшего)
Методист (включая старшего)
Инструктор-методист (включая старшего)
Педагог дополнительного образования (включая старшего)
Педагог-организатор
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Мастер производственного обучения
Социальный педагог
Педагог-психолог
Учитель-логопед
Учитель-дефектолог
Логопед
Музыкальный руководитель
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лешуконская средняя общеобразовательная школа»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

Направления	**Наименование показателя**	**Значение показателя, условие**	**Количество баллов**
1.Обеспечение основной деятельности МБОУ «ЛСОШ» в соответствии с законодательством РФ	1.Выполнение предписаний надзорных органов в указанные сроки и в полном объёме	да нет	**2** **0**
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан	да нет	**2** **0**
	3. Выполнение муниципального задания МБОУ «ЛСОШ» в соответствии с собственной компетенцией	в полном объёме не в полном объёме	**5** **0**
	4.Выполнение плана мероприятий по повышению эффективности работы в пределах собственной компетенции	в полном объёме не в полном объёме	**5** **0**
	5. Наличие выпускников, не сдавших ЕГЭ	нет есть	**5** **0**
	6. Наличие выпускников, не получивших аттестат о среднем образовании	нет есть	**4** **0**
	7.Выполнение образовательных программ и учебных планов	100%	**5**
	8. Наличие выпускников, не получивших аттестат об основном образовании	нет есть	**4** **0**

	9. Наличие победителей и призёров конкурсов и олимпиад - регионального уровня, -российского уровня, -международного уровня		**0-10**
	10. Доля обучающихся, участвовавших в предметных олимпиадах	Свыше 25% До 25%	**4** **0**
	11.Участие МБОУ «ЛСОШ» в проведении мероприятий, семинаров, конференций -районного уровня, -межрайонного уровня, -регионального уровня		**0-5**
	12. Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку в течение 3 последних лет	Свыше 70 % До 70 %	**5** **2**
	13. Сохранность контингента		**2**
	14. Доля учащихся-охват дополнительным образованием	80 % и выше Ниже 80%	**3** **0**
	15. Участие МБОУ «ЛСОШ» в календаре районных массовых мероприятий		**0-5**
	16. Наличие травматизма среди обучающихся	За каждый случай Нет	**-1** **2**
	17. Динамика внеучебных достижений обучающихся		**0-5**
	18. Реализация мероприятий по здоровье сбережению детей		**0-5**
	19. Организация отдыха детей в каникулярный период		**0-5**
	20. Организация питания в МБОУ		**0-2**
		Максимальная сумма баллов	**85**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по АХР

Направления	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Количество баллов
1.Обеспечение основной деятельности МБОУ «ЛСОШ» в соответствии с законодательством РФ	1.Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	да нет	**6** **0**
	2. Обеспечение сохранности имущества ОУ	Высокий уровень средний низкий	**6** **3** **0**
	3. Улучшение материально-технической базы (эффективное приобретение оборудования, инвентаря)	Высокий уровень средний низкий	**6** **2** **0**
	4. Состояние зданий, сооружений, пришкольной территории в соответствии с требованиями	да нет	**6** **0**
	5. Рациональное использование энергоресурсов, обеспечение экономии	да нет	**6** **0**
	6. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов, на работу вспомогательного персонала	нет есть	**6** **0**
	7. Своевременная и качественная подготовка расчётов к бюджетной заявке ОУ, закупочной деятельности	Да нет	**6** **0**
	8. Бесперебойная работа хозяйственно-технических служб и координация деятельности подрядчиков по обслуживанию и эксплуатации здания и оборудования ОУ	нет есть	**6** **0**

2. Уровень профессионального мастерства	1. Эффективная организация хозяйственной деятельности школы	Высокий уровень Достаточный недостаточный	**2** **1** **0**
	2. Компетентность в области реализации эффективных приёмов, методов, средств организации и контроля своей деятельности и деятельности подчинённых работников	Да нет	**2** **0**
	3. Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельностидля повышения её качества	Да нет	**2** **0**
	4. Повышение профессионального мастерства-участие в обучающих семинарах, вебинарах	Участвует нет	**2** **0**
3. Трудовая и исполнительская дисциплина	1. Наличие нарушений, административных взысканий	Нет да	**3** **0**
	2. Качество подготовленной отчётности	Высокое низкое	**3** **0**
	3. Сдача отчётности в установленные сроки	Да нет	**3** **0**
		Максимальная сумма баллов	**65**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера

Направления	**Наименование показателя**	**Значение показателя, условие**	**Количество баллов**

1.Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности МБОУ «ЛСОШ» в соответствии с законодательствомРФ	1.Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективности и целевого использования средств	да нет	**5** **0**
	2. Своевременный контроль за экономным расходованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы	Да нет	**5** **0**
	3. Своевременный контроль законности, правильности оформления документов	Да нет	**5** **0**
	4. Своевременное осуществление экономического анализа ФХД по данным бухучёта и отчётности с целью выявления внутрихозяйственных резервов	да нет	**5** **0**
	5. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчётов и платёжных обязательств	да нет	**5** **0**
	6. Обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	нет есть	**5** **0**
	7. Оказание работникам школы методической помощи по вопросам учёта, контроля, отчётности и экономического анализа	да нет	**2** **0**
	8. Работа с основными средствами Учреждения: -своевременный учёт материальных ценностей; -инвентаризация; -сохранность и контроль за имуществом; -ведение документации по своевременному списыванию	да нет	**4** **0**

	9. Отсутствие необоснованной просроченной задолженности по налогам и сборам (своевременное перечисление средств)	да нет	**5** **0**
	10. Организация закупок в соответствии с действующим законодательством: -отсутствие сбоев в организации закупок для нужд ОУ, -правильность оформления технической документации, -своевременное заключение муниципальных контрактров, -контроль	За каждый вид-5баллов	**20**
	11.Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Да нет	**2** **0**
	12. Своевременное выполнение плана ФХД	Да нет	**5** **0**
	13. Выполнение муниципального задания	Да нет	**2** **0**
	14. Обеспечение качественного составления и соблюдения сроков предоставления бухгалтерской отчётности в вышестоящие органы , в налоговыеорганы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю.	Да нет	**2** **0**
2. Уровень профессионального мастерства	1. Эффективная организация бюджетного учёта, финансово-хозяйственной деятельности школы	Высокий уровень Достаточный недостаточный	**2** **1** **0**

	2. Компетентность в области реализации эффективных приёмов, методов, средств организации и контроля своей деятельности и деятельности подчинённых работников	Высокий уровень Достаточный недостаточный	**2** **1** **0**
	3. Использование информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения её качества	Да нет	**2** **0**
	4. Повышение профессионального мастерства-участие в обучающих семинарах, вебинарах	Участвует нет	**2** **0**
3. Трудовая и исполнительская дисциплина	1. Наличие нарушений, административных взысканий	Нет да	**3** **0**
	2. Качество подготовленной отчётности	Высокое низкое	**4** **0**
	3. Сдача отчётности в установленные сроки	Да нет	**4** **0**
4. Информационное обеспечение деятельности ОУ	1. Своевременность размещения информации (отчётности) в информационно-коммуникационной сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Да нет	**4** **0**
		Максимальная сумма баллов	**95**