
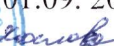


Учено мотивированное мнение профсоюзной организации
Протокол № 32 от 01.09.2022 г.
Председатель профсоюзного комитета

Е.В. Бузейчук



Утверждено приказом директора МБОУ «Устьвашская средняя общеобразовательная школа» № 478 от 01.09.2022 г.
Директор  Г.Ф.Хохлова

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Устьвашская средняя общеобразовательная школа»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с отраслевым примерным положением о системе оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» в сфере образования, утвержденным постановлением главы администрации муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 18 апреля 2017 г.

№ 137 Об утверждении отраслевого примерного Положения об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» в сфере образования и постановлением № 241 от 19 июня 2017 г. о внесении изменений в отраслевое примерное Положение об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» в сфере образования, со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 Решения Собрании депутатов муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 17 декабря 2004 года № 153 «Об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», расположенного в районах Крайнего Севера (с изменениями на 15 июня 2011 года) и постановлением администрации муниципального образования «Лешуконский муниципальный район» от 31 марта 2010 года № 48 «О переходе на новые системы оплаты труда работников бюджетных учреждений МО «Лешуконский муниципальный район».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Устьвашская средняя общеобразовательная школа», в том числе:

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

3. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения (далее - положение о системе оплаты труда), утверждается руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4. Системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Лешуконский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации МО «Лешуконский муниципальный район» от 31 марта 2010 года № 48, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе

оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного учреждения относятся заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального бюджетного учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения 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 муниципального бюджетного учреждения.

10. 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 муниципального бюджетного учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 10 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

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

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда

работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 год № 536 « Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 год № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в муниципальном бюджетном учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным бюджетным учреждением самостоятельно.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в [приложении № 1](#) к настоящему Положению.

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

13. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Лешуконский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений МО «Лешуконский муниципальный район». Руководители муниципальных бюджетных учреждений вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений 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 МО «Лешуконский муниципальный район» или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений МО «Лешуконский муниципальный район» 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 муниципальных бюджетных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), предусмотренные подпунктами 1 - 2 пункта 19 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 3 - 7 пункта 19 настоящего Положения.)

Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 3 - 7 пункта 19 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 17 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

17. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

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 актами МО «Лешуконский муниципальный район».

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

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

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

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, 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 случаях, предусмотренных [приложением № 6](#) к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер
----------------------------	--------------------

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

Минимальные размеры персонального 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, %
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30
Вторая квалификационная категория	20

Минимальные размеры персонального коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

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

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) являются:

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

2) работа в муниципальных бюджетных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - размер повышающего коэффициента -15 % от должностного оклада;

3) работа в классах (группах) учреждения, реализующих адаптированные

основные общеобразовательные программы - размер повышающего коэффициента -0,5%;

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- размер повышающего коэффициента – 0,5%;

5) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя – за каждого обучающегося 1,5% от ставки;

б) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами муниципального бюджетного учреждения осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната.

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

$$\frac{\text{Общее количество детей}}{\text{Количество классов, в которых работает педагог}} \times \frac{\text{нагрузка педагога X \% сложности за 1 ученико-час}}{18 \text{ часов (норма)}}$$

Повышающий коэффициент за проверку тетрадей (письменных работ)	% выплаты
а) для расчета повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ) в 1–4 классах устанавливаются следующие проценты сложности ученико-часов: - русский, математика, ИЗО - 0,6 % сложности за 1 ученико-час,	по расчётам
б) для расчета повышающего коэффициента за проверку тетрадей (письменных работ) в 5-11 классах устанавливаются следующие % сложности ученико-часов: - по русскому языку и литературе – 1,3 % сложности за 1 ученико-час;	
- по математике – 1,3 % сложности за 1 ученико-час;	
- по черчению, ИЗО – 1,2% сложности за 1 ученико-час;	
- иностранному языку, химии, географии, биологии, истории, экономике – 0,9% сложности за 1 ученико-час;	
- физике – 0,8% сложности за 1 ученико-час.	

7) размер повышающих коэффициентов за заведование учебными кабинетами (спортивным залом), учебными – 5% от ставки, за руководство предметно-

циклическими комиссиями – 5% от ставки (оклада).

8) размер повышающего коэффициента за руководство структурным подразделением – до 40% от должностного оклада (ставки).

20. 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 19 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 19 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

22. Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам учреждения, которым они установлены, 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.

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

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.

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

Руководитель муниципального бюджетного учреждения 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 местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

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 МО «Лешуконский муниципальный район» наградами Управления образования администрации муниципального образования «Лешуконский муниципальный

район» (далее - премиальная выплата при награждении);

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

31. Премииальные 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).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения).

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.

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

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

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам 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 или ее не начислении).

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 или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для

неначисления премиальной выплаты;

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

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

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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.

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

32. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за 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, установленные Положением об оценке эффективности деятельности работников, утвержденное приказом руководителя учреждения

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

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 64 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 учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы 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.

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

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

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

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

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

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

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.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается пропорционально установленной учебной нагрузке, отработанному времени.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

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

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

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в [приложении № 4](#) к настоящему Положению.

35. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

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

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

36. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органа местного самоуправления МО «Лешуконский муниципальный район», наградами Управления образования администрации муниципального образования «Лешуконский муниципальный район».

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

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

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

К наградам органа местного самоуправления МО «Лешуконский муниципальный район», в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, утвержденные органом местного самоуправления МО «Лешуконский муниципальный район» нормативным правовым актом.

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 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.

Минимальный 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. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

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

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

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

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

42. 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.

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

Иные выплаты работникам 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".

44. Материальная помощь может быть оказана работнику 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) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

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

45. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров

муниципальных бюджетных учреждений подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Лешуконский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений МО «Лешуконский муниципальный район» 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 руководителя и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений размеры этих должностных окладов подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения.

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

- 1) премия за качественное руководство 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.

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

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

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

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;
рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;
обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам МО «Лешуконский муниципальный район», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

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

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных исполнительным органом администрации МО «Лешуконский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

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

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении заместителей руководителей учреждения, установленные Положением об оценке эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера – утверждаются приказом руководителя учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный год. Для вновь принятых работников расчетным периодом является один месяц работы, затем квартал, далее полугодие.

Эквивалент одного балла может определяться на расчетный период,

превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается исполнительным органом администрации МО «Лешуконский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения определяется в отношении заместителей руководителя учреждения – приказами руководителя муниципальных бюджетных учреждений.

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 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 общеобразовательным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального бюджетного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 63 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения – приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального бюджетного учреждения 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).

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

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

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

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

50. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются заместителям руководителя муниципального бюджетного учреждения в соответствии с пунктами 34, 35 и 37 настоящего Положения.

51. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения, 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.

52. Премия за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением начисляется главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 49 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального бюджетного учреждения;

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

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

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

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

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

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения, предусмотренные абзацами абзацами третьим – девятым настоящего пункта, в отношении главного бухгалтера учреждения, установленные Положением об оценке эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера – утверждаются приказом руководителя учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным бюджетным учреждением могут быть дополнены приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

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 63 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 руководителя муниципального бюджетного учреждения.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения руководителем муниципального бюджетного учреждения.

54. Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения в соответствии с пунктами 34, 35 и 37 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения трудовым договором в соответствии с приказами исполнительного органа администрации МО «Лешуконский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя (в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения), и приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения). В трудовой договор 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 48 и подпунктом 1 пункта 53 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения.

55. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителей и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

56. Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения.

57. Среднемесячная заработная плата 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 заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами исполнительного органа администрации МО «Лешуконский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, применительно к каждому муниципальному бюджетному учреждению.

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

Приказами исполнительного органа администрации МО «Лешуконский муниципальный район», 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.

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

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

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

Учебная нагрузка в данном случае устанавливается на основании: приказов руководителя муниципального бюджетного учреждения – в отношении заместителей руководителя муниципального бюджетного учреждения

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

58. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному учреждению из бюджета

муниципального образования «Лешуконский муниципальный район», 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 и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 24 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).

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

60. Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительного органа администрации МО «Лешуконский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

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 60–61 настоящего Положения).

62. 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 абзацем седьмым пункта 31 настоящего Положения.

63. 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 муниципального бюджетного учреждения 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 муниципального бюджетного учреждения 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 муниципального бюджетного учреждения 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.

64. Муниципальное бюджетное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Устьвапская средняя
общеобразовательная школа»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
работников**

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 5 297

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

младший воспитатель 5 297

2 квалификационный уровень:

старший дежурный по режиму 9 078

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

1 квалификационный уровень:

инструктор по труду, музыкальный руководитель 8 713

2 квалификационный уровень:

педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
социальный педагог, тренер-преподаватель 8 992

3 квалификационный уровень:

воспитатель, мастер производственного обучения, методист,
педагог-психолог, старший педагог дополнительного
образования 9 261

4 квалификационный уровень:

преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь 9 529

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 <*> 7 778

2 квалификационный уровень:

заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 7 993

<*> 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 5 297

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» 5 533

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень:

лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, лаборант 6 145

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» 6 361

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
 служащих третьего уровня»**

1 квалификационный уровень:

бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, юрист-консультант 6 962

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня,
 по которым может устанавливаться II внутридолжностная
 категория 7 564

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня,
 по которым может устанавливаться I внутридолжностная
 категория 9 078

4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня,
 по которым может устанавливаться производное должностное
 наименование «ведущий» 10 894

**Профессиональные квалификационные группы
 общепромышленных профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих
 первого уровня»**

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено
 присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в
 соответствии с Единым тарифно-квалификационным
 справочником работ и профессий рабочих; 4 846
 гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож
 (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик
 служебных помещений

2 квалификационный уровень:

профессии рабочих, отнесенные к первому
 квалификационному уровню, при выполнении работ по
 профессии с производным наименованием «старший»
 (старший по смене) 5 146

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	5 608
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	6 822
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 326
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9 679

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

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

Библиотекарь	6 962
--------------	-------

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Устьвашская 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 жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего), тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор).

Библиотекарь.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Техник.

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Устьвашская 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.

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 военнотружеников 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 № 4
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Устьвашская средняя
общеобразовательная школа»

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

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

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

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

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

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, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае

исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

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

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

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения);

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.

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

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение

этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 5
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Устьвашская средняя
общеобразовательная школа»

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

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

- "Народный учитель СССР";
- "Заслуженный учитель школы РСФСР";
- "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
- "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
- "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
- "Заслуженный юрист РСФСР".

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

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

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
- "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
- "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
- "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

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

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

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

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

значок «За отличную работу» Министерства культуры СССР;

значок «Отличник народного просвещения»;

нагрудный знак «За верность профессии»;

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;

нагрудный знак «Отличник социально-трудовой сферы»;

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак «Почетный наставник»;

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

нагрудный знак «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации»;

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

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

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

Приложение № 6
к положению о системе оплаты труда
работников муниципального
образовательного учреждения
«Устьвашская 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 жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель

3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда); тьютор
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

Прошито, процифровано
и скреплено печатью
45 (срок лет) страниц.

Директор: *Кочков* И. Р. Кочков

