

Учено мнение трудового коллектива  
Протокол от 25.08.24 №3  
Уполномоченный ТК  
Леонова Л.В.

Утверждаю: *Е.В. Попова*  
Директор МБОУ «Кодинская СОШ»  
Приказ от 25.08.2024 № 40 -ОД



## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «КОДИНСКАЯ СОШ»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области", на основании Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования Муниципального образования «Онежский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации МО «Онежский муниципальный район» от 28 февраля 2017 год № 256 с изменениями и дополнениями 22 марта 2018 года, от 28 декабря 2018 года, от 27 декабря 2019 года, от 05 июня 2020 года, от 27 ноября 2020 года, от 14 февраля 2022 года, от 10 октября 2022 года №1638, от 27 июня 2023 года № ; от 17.08.2023 № 1604, 11 декабря 2023 года, 22 февраля 2024 года, 05 июля 2024 года.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда, в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Кодинская СОШ», 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 директора, заместителей директора и главного бухгалтера;  
требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ».

3. Система оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается Положением, утверждаемым директором МБОУ «Кодинская СОШ» с учетом мнения выборного органа в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к Положению, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам Онежского муниципального района.

Положение распространяется на всех работников МБОУ «Кодинская СОШ».

4. Системы оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливаются с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 4) настоящего Положения;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» 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).
- 4) условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера.

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» и начисляются в случаях, предусмотренных областными законами за счет выделенных МБОУ «Кодинская СОШ» средств бюджета, в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

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

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

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

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

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения № 6 к настоящему Положению), а также директор, заместители директора и главный бухгалтер;

к вспомогательному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 6 к настоящему Положению);

к основному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ», разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом директора.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ», 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**

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

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

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

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ «Кодинская СОШ», а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ».

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Кодинская СОШ» по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Кодинская СОШ» осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ». Директор МБОУ «Кодинская СОШ» вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников МБОУ «Кодинская СОШ». В случае издания постановления администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» или приказа директора МБОУ «Кодинская СОШ» о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Кодинская СОШ» 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 МБОУ «Кодинская СОШ» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» 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 МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам

МБОУ «Кодинская СОШ»).

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением случаев предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

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 МБОУ «Кодинская СОШ» ( филиалам МБОУ «Кодинская СОШ»), предусмотренные подпунктами 1-4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ») по основаниям , предусмотренным подпунктами 5-9 пункта 21 настоящего Положения.

17. Применение повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ»), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5-9 пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам МБОУ «Кодинская СОШ», 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.

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

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

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

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

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

20. 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 педагогического персонала, включенной в раздел 1 «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам МБОУ «Кодинская СОШ» 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 № 7 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	50
Квалификационная категория «педагог-методист»	45
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	5

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у

работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ») являются:

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

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

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

4) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях;

5) 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;

6) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

7) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий обучающихся или экстернов.

8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, при условии наличия в МБОУ «Кодинская СОШ» локального нормативного акта регламентирующего деятельность кабинета (класса, библиотеки, лаборатории), учебной мастерской.

9) работа в классах (группах), в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей.

22. Размер повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ»), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 1-4, пункта 21 настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ»), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 5 и 9 пункта 21 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 5 и 9 пункта 21 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ»), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ»), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 21 настоящего Положения, составляет:

0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах и по проверке письменных работ учебным предметам: русский язык, математика, алгебра, геометрия, иностранный язык;

0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по проверке письменных практических, лабораторных работ по учебным предметам: физика, химия, география, биология, история, ИЗО, информатика, литература, родная литература, обществознание, черчение, индивидуальный проект;

Размер повышающего коэффициента к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ»

(филиалов МБОУ «Кодинская СОШ»), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения, составляет 2 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Размер повышающего коэффициента в части заведования кабинетом повышенной опасности устанавливаются в следующем размере:

заведование кабинетом физики — 17%; кабинетом химии-17%; кабинетом биологии-17% ; кабинетом информатики-17%.

В случае если к работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ») определяется путем суммирования коэффициентов, определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 21 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МБОУ «Кодинская СОШ» (филиалам МБОУ «Кодинская СОШ») по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 21 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам МБОУ «Кодинская СОШ», которым они установлены, ежемесячно.

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

24. 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.

25. 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.

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Вид выплат	Кому	Размер выплат	Срок Выплат
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда	1)учитель информатики	4% от количества учебной нагрузки по предмету в неделю;	Ежемесячно
	2)младший воспитатель	4% от ставки заработной платы	
	4) повар	4% от ставки заработной платы	
	5)кухонный работник	4% от ставки заработной платы;	

Директор МБОУ «Кодинская СОШ» 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.

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

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

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

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.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), работающей в МБОУ «Кодинская СОШ», процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, если они прожили в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, не менее пяти лет.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

размеры выплат за сверхурочную работу: первые полтора часа в полуторном размере, остальные часы - в двойном размере;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: в двойном размере за час в соответствии со статьями 152-153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренной статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, за отработанные часы в выходные и нерабочие праздничные дни, начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда МБОУ «Кодинская СОШ» и установленных соответствующему работнику.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ «Кодинская СОШ» трудовым договором в соответствии с действующим Положением. В трудовой договор работника МБОУ «Кодинская СОШ» 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 МБОУ «Кодинская СОШ» соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МБОУ «Кодинская СОШ» на основании приказов директора МБОУ «Кодинская СОШ», издаваемых в соответствии с действующим в МБОУ «Кодинская СОШ» Положением и трудовыми договорами работников.

№	Вид выплат	Кому	Размер выплат	Срок выплат
1	Выплаты за увеличение объема работы	1) за работу модератором в ИС (РИС, ФИСОКО, Дневник .ру, ГИС, «Моя школа» и др.) к окладу(ставке) заработной платы 2) исполнение работы лаборанта кабинета химии и физики, ведение документации;	15%  80%	ежемесячно  ежемесячно
2	Выплаты за исполнение обязанностей временно	Все работники	По соглашению сторон до 100%	на определенный приказом срок

	отсутствующего работника без освобождения от основной работы			
3	Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.	<p>1) учителю за разъездной характер работы</p> <p>2) работа в МКШ при объединении 4 классов;</p> <p>при объединении 2 классов;</p> <p>3) за руководство ШМО</p> <p>Выплата за расширение зоны обслуживания:</p> <p>1) бухгалтеру за работу в системе ЕГИССО;</p> <p>2) технику за обслуживание школьного автомобиля;</p> <p>3) советнику директора по воспитанию взаимодействию с ДОО за работу в филиалах.</p>	<p>3% за 1 выездной день</p> <p>4% за 2 выездных дня</p> <p>6% за 3 и более выездных дня</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>50%</p> <p>25%</p> <p>до 130%</p>	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>

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

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

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

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

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам).
- 9) надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера) и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1., 1.2., разделами 2-6 приложения №1 к настоящему Положению.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» об их начислении.

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы снижается в следующих случаях:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией на 10 %;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МБОУ «Кодинская СОШ» на 10%;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности на 20%;

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 на 40%;

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

обязанностей работника на 40%;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде на 40%;

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

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

В приказах директора МБОУ «Кодинская СОШ» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины.

Порядок начисления премиальных выплат по итогам работы:

премиальные выплаты назначаются на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кодинская СОШ», оформленного протоколом в конце каждого месяца и начисляются ежемесячно.

33. 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 32 настоящего Положения.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется настоящим Положением и приведены в приложении №5.

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 и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 62 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора МБОУ «Кодинская СОШ» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники МБОУ «Кодинская СОШ» 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 МБОУ «Кодинская СОШ» с включением в нее членов представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются

приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» 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).

Выплаты начисляются ежемесячно на основании протокола комиссии по утверждению показателей эффективности.

34. 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 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором МБОУ «Кодинская СОШ».

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения.

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в МБОУ «Кодинская СОШ», или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

Продолжительность выслуги лет ,дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	12
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более	20

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

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

Право на установление надбавки за выслугу лет или увеличение ее размера возникает соответственно со дня приобретения выслуги лет или увеличения ее продолжительности.

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награда по профилю их работы.

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

К почетным званиям, нагрудным знакам, знакам, значкам, наградам, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, награды, указанные в приложении № 8 к настоящему Положению.

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

Надбавка за почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награду начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за почетное звание составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер надбавки за нагрудный знак, знак, значок, награду составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в МБОУ «Кодинская СОШ».

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

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

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

исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

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

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

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

Размер надбавки молодым специалистам составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в МБОУ «Кодинская СОШ» Положением. В трудовой договор работника подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премияльных 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 пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 31 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-6 и 8-10 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» или приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов директора МБОУ «Кодинская СОШ». Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в МБОУ «Кодинская СОШ» Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители представительного органа работников (при их наличии).

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

41. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда МБОУ «Кодинская СОШ».

42. К выплатам социального характера педагогическим и иным работникам МБОУ «Кодинская СОШ» относятся:

материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Выплаты социального характера начисляются по заявлению работника.

## **VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ»**

43. Должностной оклад директора МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ», и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым и третьим пункта 16 Положения.

К основному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ», определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МБОУ «Кодинская СОШ».

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников МБОУ «Кодинская СОШ», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора подведомственного МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается органом осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ» определяются органом осуществляющим функции и полномочия учредителя. Размер должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ» могут быть дифференцированы в зависимости от профиля МБОУ «Кодинская СОШ», численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных МБОУ «Кодинская СОШ» органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад директора МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера органа осуществляющего функции и полномочия учредителя. В трудовой договор директора МБОУ «Кодинская СОШ» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

Должностной оклад директора МБОУ «Кодинская СОШ» подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений или приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ», 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) должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ» размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

44. Должностные оклады заместителей директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Должностные оклады заместителей директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Должностные оклады иных заместителей директора устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ».

При этом размер должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад устанавливается заместителю директора, главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада директора МБОУ «Кодинская СОШ». В трудовой договор заместителя директора, главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю директора, главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ» должностного оклада.

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ» подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» или приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ», 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 директора и главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ» размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ» в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

приказов органа осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»;

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

46. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору и заместителям директора МБОУ «Кодинская СОШ», относятся:

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

47. Премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается директору, заместителям директора с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются показатели и критерии эффективности деятельности МБОУ «Кодинская СОШ» и работы определяется настоящим Положением и приведены в приложении №5.

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения, в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ» определяются приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей директора — приказом директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Показатели эффективности деятельности МБОУ «Кодинская СОШ» определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» 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, за исключением случаев, когда административный штраф за административное правонарушение наложен на должностное лицо;

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

Размеры снижения премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливаются:

приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»;

приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» - в отношении заместителей директора.

Премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ», произошедшем в расчетном периоде по итогам финансового года (в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»). Премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ», по указанному основанию не начисляется в первом календарном квартале финансового года, следующего за финансовым годом, по итогам которого нарушены требования к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ».

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 МБОУ «Кодинская СОШ», определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для директора МБОУ «Кодинская СОШ», определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБОУ «Кодинская СОШ», определенного в соответствии с пунктом 61, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей директора определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ», части премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 61 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ», приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя МБОУ «Кодинская СОШ», в отношении заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ», - приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ»,

и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники МБОУ «Кодинская СОШ», вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ», определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ»;

приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»;

приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ», - в отношении заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ», начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ», начисляются ежемесячно.

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

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

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

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

в отношении директора учреждения – приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя директора учреждения - руководителем МБОУ «Кодинская СОШ».

49. Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются директору и заместителям директора МБОУ «Кодинская СОШ» в соответствии с пунктами 35, 36 и 38 настоящего Положения.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру, относятся:

- 1) премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ»;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премияльная выплата при награждении.

51. Премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается директору, заместителям директора МБОУ «Кодинская СОШ» с целью поощрения за

общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МБОУ «Кодинская СОШ» и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» являются:

достижение показателей объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании МБОУ «Кодинская СОШ»;

достижение показателей эффективности деятельности МБОУ «Кодинская СОШ» и работы работника, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременную оплату труда работников МБОУ «Кодинская СОШ»;

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

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и нормативных правовых актов Онежского муниципального района, 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 МБОУ «Кодинская СОШ», иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на МБОУ «Кодинская СОШ»;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ «Кодинская СОШ», установленных органом осуществляющим функции и полномочия учредителя;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МБОУ «Кодинская СОШ» его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и Онежского муниципального района.

Перечни показателей эффективности деятельности МБОУ «Кодинская СОШ» и работы работника, в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ» определяются приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ» - приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Показатели эффективности деятельности МБОУ «Кодинская СОШ» и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Размер премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» снижается: при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

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

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

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ», произошедшем в расчетном периоде по итогам финансового года (в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»). Премия за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» по указанному основанию снижается в первом календарном квартале финансового года, следующего за финансовым годом, по итогам которого нарушены требования к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ»;

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

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» определяется приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя (в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»), или приказом директора МБОУ «Кодинская СОШ» (в отношении заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ»). Снижение размера премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» не был снижен.

Размеры премий за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом *эквивалент одного балла в рублях для директора МБОУ «Кодинская СОШ» определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МБОУ «Кодинская СОШ», определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ» определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ» части премиального фонда руководящего состава МБОУ «Кодинская СОШ», определенного в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ» приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного МБОУ «Кодинская СОШ», в отношении заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ» - приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники МБОУ «Кодинская СОШ» вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.*

*Размеры премий за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ»:*

приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»;

приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» - в отношении заместителей директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» начисляются

ежемесячно.

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

Для директора и заместителей директора вновь созданных МБОУ «Кодинская СОШ» (занимающих вновь учрежденные должности в существующих МБОУ «Кодинская СОШ») размеры премий за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ» определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ» руководителем

53. Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ» устанавливается в соответствии с пунктами 35, 36, 38 настоящего Положения.

54. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ» трудовым договором в соответствии с приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя (в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ») и приказами директора МБОУ «Кодинская СОШ» (в отношении заместителей директора, главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ»). В трудовой договор директора, заместителя директора, главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ» подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основанием начисления устанавливаемых работнику премий;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказа органа осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»;

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

55. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру МБОУ «Кодинская СОШ» в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказа органа осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора МБОУ «Кодинская СОШ»;

приказов директора МБОУ «Кодинская СОШ» - в отношении заместителей

руководителей и главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ».

56. Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ», формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников МБОУ «Кодинская СОШ» (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат директора, заместителей директора, главного бухгалтера МБОУ «Кодинская СОШ», среднемесячных заработных плат остальных работников МБОУ «Кодинская СОШ» (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район».

Критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат утверждаются приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Директор МБОУ «Кодинская СОШ» несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

#### **VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ»**

57. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» формируется на финансовый год, исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых МБОУ «Кодинская СОШ» из бюджетов всех уровней, а также, исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников 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 16 настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 26 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

58. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» составляет 40 процентов.

59. Предельная доля, указанная в пункте 58 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ».

Предельная доля, указанная в пункте 58 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников и объемом средств фонда оплаты труда

работников МБОУ «Кодинская СОШ», 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 МБОУ «Кодинская СОШ», с одной стороны, и основным персоналом МБОУ «Кодинская СОШ», с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ» (п.58-59 настоящего Положения).

61. 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 МБОУ «Кодинская СОШ». Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим Положением.

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 директором, заместителями директора, главным бухгалтером МБОУ «Кодинская СОШ», с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ», с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (п.56 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, является премиальным фондом руководящего состава МБОУ «Кодинская СОШ», делится между директором и остальными работниками руководящего состава МБОУ «Кодинская СОШ» и направляется на выплату премий за качественное руководство МБОУ «Кодинская СОШ».

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

62. 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

настоящим Положением.

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 МБОУ «Кодинская СОШ» и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 32 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» 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 настоящим Положением.

63. МБОУ «Кодинская СОШ» должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ «Кодинская СОШ», установленных настоящим Положением.

**Размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ  
«Кодинская СОШ»**

1	2
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<b>Помощник воспитателя</b>	6593
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: <b>Младший воспитатель</b>	6836
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: <b>Музыкальный руководитель</b>	12320
2 квалификационный уровень: <b>Педагог дополнительного образования</b>	12209
3 квалификационный уровень: <b>Воспитатель, педагог-психолог</b>	12820
4 квалификационный уровень: <b>Старший воспитатель, учитель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;</b>	13430
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: <b>Лаборант, техник, техник-программист</b>	7081

2 квалификационный уровень: <b>Заведующий хозяйством</b>	7570
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: <b>Бухгалтер</b>	9523
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" <b>ведущий бухгалтер</b>	12627
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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; <b>сторож; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; кухонный рабочий.</b>	6593
3.2. 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; <b>повар.</b>	7081
<b>4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
<b>Библиотекарь</b>	9523

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

Педагогические работники (учитель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, воспитатель (включая старшего), педагог дополнительного образования (включая старшего), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

Библиотекарь  
Лаборант (включая старшего)  
Заведующий хозяйством  
Бухгалтер.

**Перечень  
периодов работы, засчитываемых в в выслугу лет,  
для установления надбавки за выслугу лет.**

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

1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях образования, независимо от ведомственной подчиненности;

2) время работы (службы, деятельности) в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере образования;

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

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

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

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

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

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

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

3. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются работниками, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности МБОУ «Кодинская СОШ».

Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет.

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

5. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на директора МБОУ «Кодинская СОШ».

Приложение № 5  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ «Кодинская СОШ»

**Перечень  
показателей и критериев оценки эффективности деятельности  
работников МБОУ «Кодинская СОШ»**

<b>I. Педагогические работники</b>			
	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1.1.	<b>Мероприятия, обеспечивающие взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся</b>	1.Проведение совместных мероприятий с обучающимися и их родителями. 2.Участие в конкурсах классных руководителей. 3.Реализация социальных проектов совместно с родителями и детьми	1 балл (за 1 мероприятие)  2 балла (за 1 конкурс)  2 балла (за 1 проект)
1.2.	<b>За подготовку победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников :</b> <b>школьный этап</b> <b>муниципальный этап</b> <b>региональный этап</b> <b>всероссийский этап</b>	по каждому предмету Участие Победитель Участие Призер Победитель Участие Призер Победитель Участие Призер Победитель	(за 1 чел.)  1 балл 2 балла 1 балл 2 балла 3балла 3 балла 4балла 5 баллов 5баллов 6 баллов 8 баллов

1.3.	<p><b>За подготовку победителей и призеров творческих и интеллектуальных конкурсов, учебно-исследовательских конференций</b> Школьный уровень</p> <p><b>Муниципальный уровень</b></p> <p><b>Региональный уровень</b></p> <p><b>Всероссийский уровень</b></p>		<p>(за 1 мероприятие)</p> <p>5балл</p> <p>15 балла</p> <p>5 балл</p> <p>15балла</p> <p>30 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3балла</p>
1.4.	<p><b>За подготовку победителей и призеров спортивных соревнований:</b> Школьный уровень</p> <p><b>Районный уровень</b></p> <p><b>Региональный уровень</b></p> <p><b>Всероссийский</b></p>	<p>ОЧНО/Заочно</p> <p>Победитель</p> <p>Участие</p> <p>Участие</p> <p>Призер</p> <p>Победитель</p> <p>Участие</p> <p>Призер</p> <p>Победитель</p> <p>Участие</p> <p>Призер</p> <p>Победитель</p>	<p>очно/заочно</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3/1 балл</p> <p>4/2 балла</p> <p>5/3 балла</p> <p>3/1 балл</p> <p>4/2 балла</p> <p>5/3 балла</p> <p>3/1 баллов</p> <p>4/2 балла</p> <p>5/3 балла</p>
1.5.	<p><b>За подготовку и проведение общешкольных мероприятий</b></p>	<p>Конкурсы рисунков</p> <p>Конкурсы плакатов</p> <p>Выставки поделок</p> <p>Викторины</p> <p>Фотоконкурсы и т.п.</p> <p>Торжественные линейки</p> <p>Выпуски стенгазет</p> <p>Тематические мероприятия с использованием презентаций</p> <p>Веселые старты и т.п.</p> <p>Тематические вечера</p> <p>Концерты</p> <p>Литературно-музыкальные композиции</p> <p>Новогодний утренник</p> <p>Постановка сказок, спектаклей</p> <p>Игра «Зарница» и т.п.</p> <p>Подготовка и проведение обучающихся в участии сдачи норм ГТО</p> <p>Работа в детском оздоровительном лагере</p>	<p>(за 1 мероприятие)</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>1 участник-1 балл</p> <p>(за полную смену)</p>
1.6.	<p><b>Организация и участие в организации системных исследований качества</b></p>	<p>1 мероприятие с классом(группой)</p>	<p>1 балл</p>

	подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования (ПИЗА, ФГ и др.		
1.7.	Участие в системе методической работы учреждения (повышение квалификации, семинары, ШМО)	1 мероприятие	1 балл
1.8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства; трансляция передового педагогического опыта	Очное Заочное Оказание методической помощи молодым специалистам; посещение уроков; проведение мастер-классов Работа по наставничеству: Работа по реализации программы («учитель»-«ученик»; «ученик»-«ученик»; «учитель»-«студент» с оформлением документации	За 1 мероприятие 4 балла 2 балла 1 балл 1 балл за урок 3 балла за 1 мастер-класс 20 баллов за 1 реализованную программу
1.9.	Участие в коллективных педагогических проектах	1 проект	5 баллов
1.10.	Участие в разработке основной и адаптированной ОП	1 программа	5 баллов
1.11.	Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;		1балл
1.12.	Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;		1балл
1.13.	Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;		1балл
1.14.	Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81</u> Трудового кодекса Российской Федерации.		1балл
<b>II. Педагогический персонал</b>			
<b>Воспитатель дошкольного учреждения</b>			
	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
2.1.	Участие в системе методической работы ДОУ	-обучение на образовательных платформах;(при получении документа) -трансляция передового педагогического опыта	10 балл  10 балл
2.2.	Участие в коллективных педагогических проектах (реализация проектов с оформлением документов)	Очное Заочное	5-15 баллов 3-10 баллов

2.3.	Участие в разработке ООП ДО	1 программа	5-15 баллов
2.4.	За участие и подготовку победителей в творческих и интеллектуальных конкурсах:	Победитель Участие Призер	Очно/заочно за 1 мероприятие 6/ 3баллов 3/ 1 балла 4/ 2 балла
2.5.	За подготовку и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями(законными представителями) воспитанников	1 мероприятие	5-15 баллов
2.6.	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса(наличие УМК,наглядных пособий, интерактивных форм обучения и т.д.)	Оформление помещений ДОУ по временам года Оформление выставок работ детей и родителей согласно реализации разделов ООП ДО	3-10 балл 5-20 балла
2.7.	Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;		1балл
2.8.	Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;		1балл
2.9.	Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;		1балл
2.10.	Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.		1балл
<b>3. Педагог дополнительного образования</b>			
	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
3.1.	Участие обучающихся в мероприятиях муниципального,областного,регионального, всероссийского и международного уровней	участие в конкурсах:  - муниципальный уровень, областной уровень федеральный уровень: I место II, III место Участие	Очно/заочно За 1 мероприятие   6/3 балла 5/2 балла 3/1 балла
3.2.	Реализация вариативных дополнительных образовательных программ и результативность участия обучающихся	Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - всероссийские - региональные - муниципальные	Очно/заочно 1 проект  10/5 8/4 6/3
3.3.	Участие в системе методической работы Учреждения	Наличие методических разработок Семинары Методические объединения	3 балла за 1 разработку 1балл (за семинар) 1 балл

3.4.	Наличие мониторинга ,обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогов реализации дополнительной образовательной программы	1 мероприятие	5 баллов(по оформленным документам)
3.5.	Удовлетворенность обучающихся и их законных представителей условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	Итоги анкетирования	50баллов (по оформленным документам)1 раз в год
3.6.	Реализация механизмов сетевого взаимодействия в реализации дополнительной образовательной программы	участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п	(по оформленным документам) 6 баллов
3.7.	Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;		1балл
3.8.	Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;		1балл
3.9.	Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;		1балл
3.10.	Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81</u> Трудового кодекса Российской Федерации.		1балл
<b>4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>			
	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
4.1.	Соответствие деятельности <b>ОО</b> требованиям законодательства	Отсутствие представлений по организации образовательного процесса ,предписаний надзорных органов Отсутствие подтвержденных жалоб граждан	5 балла  5 балл
4.2.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Выполнение 100% установленных показателей муниципального задания (сохранение контингента)	5 баллов
4.3.	Реализация <b>основных</b> образовательных программ	<u>На начальном уровне</u> не менее 60% обучающихся 4-ых классов, получивших «4» и «5» по итогам учебной четверти.  <u>На основном и среднем уровне образования</u> освоили программу без академической задолженности по итогам года  не менее 98% обучающихся, справившихся с ВПР и другими диагностическими	5 баллов  5-15 баллов

		работами по итогам выполнения работ	5 баллов
4.4.	<b>Работа с одаренными детьми</b>	Наличие обучающихся победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций (по итогам четверти)	5 баллов за 1 победителя
4.5.	<b>Развитие кадрового потенциала</b>	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, представление отчета работы по четверти	5 баллов за 1 чел.
4.6.	<b>Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых образовательных услуг</b>	Не менее 90 % родителей удовлетворены качеством образовательных услуг по итогам опросов (1 раз в четверть).	5 баллов
4.7.	<b>Развитие имиджа образовательного учреждения</b>	Проведение мероприятий муниципального уровня на базе ОУ. Наличие публикаций в СМИ, в сообществе школы социальных сетей Наличие школьной газеты и периодичность выхода	10 баллов -1 мероприятие 5 баллов 1 публикация 5 баллов (за выпуск)
4.8.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;</b>		1балл
4.9.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;</b>		1балл
4.10.	<b>Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;</b>		1балл
4.11.	<b>Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.</u></b>		1балл
<b>5. Заместитель директора по воспитательной работе</b>			
	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
5.1.	<b>Создание условий для самореализации обучающихся</b>	Количество обучающихся – победителей и призеров творческих конкурсов муниципального уровня (конкурсы, акции).	1 участник-1 балл, но не более 8 баллов
5.1.2.		Количество обучающихся – победителей и призеров творческих конкурсов областного уровня.	1 участник-1 балл, но не более 8 баллов
5.1.3.		Подготовка команды участников творческих конкурсов муниципального, регионального уровня	1 участник-1 балл, но не более 8 баллов

5.1.4.		Подготовка и проведение общешкольных мероприятий, КТД, в отчетном периоде.	1 мероприятие (по оформленным документам) 10 баллов
5.2.	<b>Эффективность реализации профессионально - деятельностного потенциала работников</b>	Обобщение и распространение опыта учреждения на различных уровнях (участие с докладом на семинарах, совещаниях и конференциях, методические публикации в изданиях, банках педагогической информации)	5 баллов за 1 участника
5.2.1.	<b>Организация инновационной деятельности школы по приоритетным направлениям развития образования</b>	Разработка и реализация краткосрочных инновационных проектов, в том числе участие в проектах муниципального уровня	5 баллов за 1 реализованный проект
5.3.	<b>Работа по созданию позитивного имиджа ОУ</b>	Проведение мероприятий муниципального уровня на базе ОУ. Наличие публикаций в СМИ, в сообществе школы социальных сетей Подготовка материалов по курируемым направлениям деятельности на участие в выставках муниципального, областного и иных уровнях	10 баллов -1 мероприятие 5 баллов 1 публикация 5 баллов за 1 мероприятие
5.4.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;</b>		1балл
5.5.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;</b>		1балл
5.6.	<b>Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;</b>		1балл
5.7.	<b>Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81</u> Трудового кодекса Российской Федерации.</b>		1балл
<b>6. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>			
	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
6.1.	<b>Обеспечение условий для организации образовательного процесса</b>	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений Отсутствие предписаний надзорных органов	2 балл 3 балла
6.2.	<b>Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда</b>	1.6. Отсутствие предписаний надзорных органов	5 баллов
6.3.	<b>Участие в разработке локальных нормативных актов ОО</b>	Участие в разработке локальных нормативных актов, программы воспитания, программы развития школы (по курируемым вопросам)	5-10 баллов

6.4.	<b>Результативность финансово-хозяйственной деятельности</b>	Экономия электроэнергии, теплоэнергии и воды. (Динамика расходования энергоресурсов в ОО относительно аналогичного предыдущего периода) по данным администрации;	10 баллов
6.4.1.		Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением	5 баллов (по исполнению контрактов)
6.5.	<b>Сохранение здоровья</b>	Отсутствие случаев травматизма	5 баллов
6.6.	<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (подготовка учреждения к новому учетному году)</b>	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений Отсутствие предписаний надзорных органов	5-10 баллов
6.7.	<b>Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети интернет</b>		5-10 баллов
6.8.	<b>Организация условий для проведения текущего и капитального ремонта</b>		5-15 баллов
6.9.	<b>Эффективность и интенсивность труда</b>		5 баллов
6.10.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;</b>		1балл
6.11.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;</b>		1балл
6.12.	<b>Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;</b>		1балл
6.13.	<b>Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.</u></b>		1балл
	Итого (количество баллов)		80

## 7. Достижение показателей эффективности работы главного бухгалтера

	<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
7.1	<b>Своевременное и правильное оформление финансово хозяйственной документации</b>	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	5 баллов ежеквартально
7.2	<b>Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ, для организации бухгалтерского учета и отчетности</b>	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	5 баллов ежеквартально
7.3	<b>Внедрение и рациональной плановой и</b>	Обеспечение правильной	5 баллов

	учетной документации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета	постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	ежеквартально
7.4	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за получение товарно материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной плате.	Отсутствие фактов нарушений финансово хозяйственной деятельности	5 баллов ежеквартально
7.5	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактов наличия имущества в оперативном управлении учреждения.	Отсутствие фактов нарушений финансово хозяйственной деятельности	5 баллов ежеквартально
7.6	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности	Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно финансовой деятельности учреждения.	5 баллов ежеквартально
7.7	Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчетов о его исполнении.	Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно финансовой деятельности учреждения..	5 баллов ежеквартально
7.8	Грамотное и своевременное составление внебюджетных средств по поступлениям доходов от иной приносящей доход деятельности. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений.	Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно финансовой деятельности учреждения.	5 баллов ежеквартально
7.9	Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, оставление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы. Грамотное формирование пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах	Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно финансовой деятельности учреждения.	10 баллов ежеквартально
7.10	Полное и своевременное использование запланированных внебюджетных средств	Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно финансовой деятельности учреждения.	5 баллов ежеквартально
7.11	Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети интернет		10 баллов ежеквартально
7.12	Своевременное составление и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств		5 баллов ежеквартально
7.13	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики		5 баллов ежеквартально
7.14	Эффективность и интенсивность труда		5 баллов ежеквартально
7.15.	Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;		1балл
7.16.	Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;		1балл
7.17.	Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном		1балл

	периоде;		
7.18.	<b>Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81</u> Трудового кодекса Российской Федерации.</b>		1 балл
	Итого (количество баллов)		80
<b>8. Вспомогательный и обслуживающий персонал.</b>			
8.1	<b>Эффективность и интенсивность труда</b>		5 %
8.2	<b>Отсутствие случаев применения к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;</b>		1%
8.3.	<b>Отсутствие случаев применения к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;</b>		1%
8.4.	<b>Отсутствие случаев применения мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;</b>		1%
8.5.	<b>Отсутствие случаев прекращения трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 5 - 11 части первой статьи 81</u> Трудового кодекса Российской Федерации.</b>		1%

1. Основанием для оценки эффективности деятельности служит оценочный лист и портфолио, где собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни МБОУ «Кодинская СОШ».

2. Для получения максимальной надбавки необходимо набрать:

- педагогическим работникам

(учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования) – 80 баллов;

- административно-управленческий персонал от 40 до 80 баллов.

3. По решению комиссии по установлению доплат выплата по показателям эффективности может быть увеличена за инициативность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях МБОУ «Кодинская СОШ».

4. По решению комиссии по установлению доплат выплата по показателям эффективности может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

обоснованные жалобы родителей (законных представителей);

детский травматизм по вине работника;

халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях МБОУ «Кодинская СОШ».

**Перечень должностей работников профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  
общеотраслевых профессий рабочих, которые отнесены к основному персоналу  
МБОУ «Кодинская СОШ»**

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

лаборант;

должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" или "ведущий", может устанавливаться II или I внутридолжностная категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

повар;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу МБОУ «Кодинская СОШ» при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных Уставом МБОУ «Кодинская СОШ».

### Перечень

**случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) 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 МБОУ «Кодинская СОШ» в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) 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. Воспитатель	Старший воспитатель
3. Старший воспитатель	Воспитатель

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

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:  
"Народный учитель СССР";  
"Заслуженный учитель школы РСФСР";  
"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";  
"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";  
"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:  
"Народный учитель Российской Федерации";  
"Заслуженный учитель Российской Федерации";  
"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";  
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";  
знак отличия «За наставничество»
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):  
"Почетный работник общего образования Российской Федерации";  
"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";  
"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";  
"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";  
"Почетный работник науки и техники Российской Федерации";
4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):  
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;  
«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»
5. Нагрудные знаки, знаки и значки:  
знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;  
значок «Отличник народного просвещения»;  
нагрудный знак «За верность профессии»;  
нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";  
нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;  
нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;  
нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";  
нагрудный знак «Почетный наставник»;  
нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;  
нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;



