

ПРИНЯТО с учетом мнения ПК МБОУ «Покровская СШ» Председатель ПК	ПРИНЯТО на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Покровская СШ»	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «Покровская СШ»
Жданова С.В. Протокол № ___ от	(протокол <u>2</u> от « <u>17</u> » <u>сентября 2024</u>)	 Толстикова С.Т. (приказ № <u>3</u> от « <u>11</u> » <u>сентября 2024</u>)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПОКРОВСКАЯ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Покровская средняя школа» (далее - 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", Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования муниципального образования «Онежский муниципальный район», утвержденным от 28 февраля 2017 года № 256, с изменениями и дополнениями: от 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, 27 июня 2023 года, 17 августа 2023 года, 11 декабря 2023 года.

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

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, 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 образовательной организации;

требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательной организации;

3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим Положением, утвержденным директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к настоящему 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 образовательной организации.

4. Системы оплаты труда работников образовательной организации 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 образовательной организации 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 труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации.

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательной организации и начисляются в случаях, предусмотренных областными законами за счет выделенных бюджетному учреждению средств бюджета, в соответствии с разделом V настоящего Положения.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников образовательной организации не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников образовательной организации максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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 образовательной организации относятся работники, занимающие общеотраслевые 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 образовательной организации относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 6 к настоящему Положению);

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

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом директора образовательной организации.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений пункта 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) обязанно-

стей 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 образовательную организацию, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются приказами директора образовательной организации.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

14. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

15. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательной организации 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 образовательной организации (филиалу образовательной организации).

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 образовательной организации (филиалу образовательной организации), предусмотренные подпунктами 1-4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по основаниям, предусмотренным подпунктами 5-9 пункта 21 настоящего Положения.

17. Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации), 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.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу по основанию, указанным в абзаце третьем пункта 19 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам образовательной организации, 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.

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.

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательной организации 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, %
----------------------------	---

Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	25

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	30
Первая квалификационная категория	20
Вторая квалификационная категория	15

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 образовательной организации (филиалу образовательной организации) являются:

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

2) работа в образовательной организации, реализующей 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 преподавателем (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 образовательной организации локального нормативного акта регламентирующего деятельность кабинета (класса, библиотеки, лаборатории), учебной мастерской, учебно-консультационного пункта.

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

22. Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательному учреждению (филиалу образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-4, пункта 21 настоящего Положения, составляет **15** процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5 и 9 пункта 21 настоящего Положения, составляет **0,5** процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 5 и 9 пункта 21 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному 6 пункта 21 настоящего Положения, составляет **0,85** процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации), 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; **0,35** процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по проверке письменных работ по учебным предметам: математика, алгебра, геометрия, русский язык, иностранные языки; **0,1** процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося по проверке письменных работ по учебным предметам: литература, история, информатика, обществознание, черчение, по проверке письменных практических, лабораторных работ по учебным предметам: физика, химия, география, биология.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации), установленного по

основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за исключением заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, которые могут быть дифференцированы в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской. При этом размеры повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации) установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 21 настоящего Положения в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, устанавливаются на 15 процентов выше для заведования кабинетами (классами), учебными мастерскими по физике, химии, биологии и информатике.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (филиалу образовательной организации) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательной организации (филиалу образовательной организации) 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 муниципальному бюджетному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного учреждения) 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 образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательной организации, 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) опас-

ными 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.

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

Директор образовательной организации 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 Се-

вера 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 образовательной организации.

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 муниципальных образовательных организациях Онежского района, 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 выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда образовательной организации 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 образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника образовательной

организации 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 образовательной организации соглашением сторон трудового договора.

Увеличение объема работ	Размер, %	Период начисления
За осуществление руководства методического объединения	5	ежемесячно
за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда.	5	ежемесячно
за выполнение обязанностей уполномоченного по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	5	ежемесячно
За ведение сайта образовательной организации в соответствии с требованиями и своевременное обновление информации на сайте	20	ежемесячно
Обеспечение информационной открытости (администрирование: Дневник. ру, Навигатор социальные сети, прочие информационные системы	10	ежемесячно
за ведение документации по военнообязанным	10	ежемесячно
За обслуживание компьютерной техники	10	ежемесячно
за исполнение внеклассной и внешкольной воспитательной работы в	20	ежемесячно

начальной школе		
За выполнение обязанностей по электробезопасности	15	ежемесячно
За выполнение обязанностей лаборанта	20	ежемесячно
За работу секретарем (ведение протоколов заседаний) совета, педагогического совета	10	ежемесячно
За ведение книги выдачи аттестатов, заполнение бланков аттестатов	5	ежемесячно
Организация питания обучающихся в образовательной организации и ведение соответствующей документации	10	ежемесячно
За работу в разновозрастной группе	10	ежемесячно
за проведение консультаций по подготовке обучающихся к итоговой аттестации	10	ежемесячно
за сопровождение обучающихся 1-4 классов на уроки физической культуры и английского языка	5	ежемесячно
за организацию работы по профилактике детского травматизма и изучение правил дорожного движения	5	ежемесячно
за антикоррупционную работу в образовательной организации	5	ежемесячно
За выполнение обязанностей социального педагога	50	ежемесячно
За работу в музее	20	ежемесячно

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказов директора образовательной организации, издаваемых в соответствии с настоящим

Положением и трудовыми договорами работников.

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 образовательной организации (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, разделами 2-4 приложения № 1 к настоящему Положению.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются

приказам директора образовательной организации об их начислении.

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – 35%;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации – 30%;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности – 50%;

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 не начисления премиальной выплаты – 10%;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника – 70%;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде – 70%.

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

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

В приказах директора образовательной организации о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

Порядок начисления премиальных выплат по итогам работы: премиальные выплаты назначаются на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации, 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 32

настоящего Положения.

Основаниями 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 образовательной организации и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 63 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 образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники образовательной организации 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 образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора образовательной организации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы опре-

деляются приказами директора образовательной организации 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 или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором образовательной организации.

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях в сфере образования.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанного времени.

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

Размеры надбавки за выслугу лет работников составляют:

При стаже непрерывной работы	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
15 лет и более	20

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

Порядок исчисления выслуги лет, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определен 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.

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 нагрудный знак, знак, значок, награду составляет **10** процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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 об-

ластного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный 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.

39.1 Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается педагогическим работникам образовательной организации.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в процентах к ставке заработной платы работника.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья начисляется ежемесячно.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья начисляется пропорционально времени работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим настоящим Положением. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат

включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 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 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников образовательной организации 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 муниципальных бюджетных учреждений или приказом директора образовательной организации 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 образовательной организации на основании приказов директора образовательной организации. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

42. К выплатам социального характера педагогическим и иным работникам образовательной организации 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 (должност-

ных 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 образовательной организации

43. Должностной оклад директора образовательной организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу образовательной организации, 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](#) настоящего Положения.

К основному персоналу образовательной организации, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательной организации.

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

Размер должностного оклада директора образовательной организации определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Размер должностного оклада директора образовательной организации может быть дифференцирован в зависимости от профиля образовательной организации, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных образовательной организации органом, осуществляемым функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад директора образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера органа осуществляющего функции и полномочия учредителя. В трудовой договор директора образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого директору образовательной организации должностного оклада.

Должностной оклад директора образовательной организации подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений или приказом директора образовательной организации о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда

работников образовательной организации, 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 образовательной организации размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

44. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются не менее чем на 10 процентов ниже должностного оклада директора образовательной организации.

Должностные оклады заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются не менее чем на 30 процентов ниже должностного оклада директора образовательной организации.

Должностные оклады иных заместителей директора не менее чем на 20 процентов ниже должностного оклада директора образовательной организации.

Должностной оклад устанавливается заместителям директора, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада директора образовательной организации. В трудовой договор заместителей директора, главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителям директора, главному бухгалтеру должностного оклада.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном [трудовым законодательством](#), один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя образовательной организации.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру 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 образовательной организации;

приказов директора образовательной организации - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера.

46. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору и заместителям директора, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательной организацией;
- 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 образовательной организацией устанавливается директору, заместителям директора с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательной организации и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией являются показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации и работы определяется настоящим Положением и приведены в Приложении 5.

Перечни показателей и критериев эффективности образовательной организации, в отношении директора образовательной организации определяются приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей директора - приказами директора образовательной организации.

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации 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 образовательной организацией 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 не начисления 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 образовательной организацией устанавливаются:

приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора образовательной организации;

приказами директора образовательной организации - в отношении заместителей директора.

Премия за качественное руководство образовательной организацией не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации, произошедшем в расчетном периоде по

итогах финансового года (в отношении директора образовательной организации).

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 образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для директора образовательной организации определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 61 настоящего Положения, 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 части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, 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 образовательной организации приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственной образовательной организации, в отношении заместителей директора - приказами директора образовательной организации и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией 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 образовательной организацией:

приказами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора образовательной организации;

приказами директора образовательной организации - в отношении заместителей директора.

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

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются ежемесячно.

Для вновь принятых на работу директора и заместителей директора образовательной организации, размеры премий за качественное руководство образовательной организацией 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 образовательной организации, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации

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 образовательной организации – приказами органа осуществляющего функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителей директора образовательной организации - руководителем образовательной организации.

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

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

- 1) премия за качественное руководство образовательной организацией;
- 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 образовательной организацией начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 47 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией является достижение показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации и главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета образовательной организации;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательной организации;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам образовательной организации;

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

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

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) образовательной организации .

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации в отношении главного бухгалтера определяются приказами директора образовательной организации.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации, определяется приказом директора образовательной организации. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 61 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются приказами директора образовательной

организации.

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

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера директором образовательной организации.

53. Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении устанавливаются главному бухгалтеру в соответствии с пунктами 35,36,38 настоящего Положения.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания 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 образовательной организации;

приказов директора образовательной организации - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации.

55. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру образовательной организации в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказа органа осуществляющего функции и полномочия учредителя - в отношении директора образовательной организации;

приказов директора образовательной организации - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат директора, заместителей директора, главного бухгалтера образовательной организации среднемесячных заработных плат остальных работников образовательной организации (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 образовательной организации 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.

57. В случае когда заместитель директора или иной работник образовательной организации исполняет обязанности директора образовательной организации орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем директора или иным работником образовательной организации, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности директора образовательной организации в отношении соответствующего заместителя директора или иного работника образовательной организации:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности директора образовательной организации в отношении соответствующего заместителя директора или иного работника образовательной организации только после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

58. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательной организации из бюджетов всех уровней, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации 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).

59. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников образовательной организации составляет 40 процентов.

60. Предельная доля, указанная в пункте 59 настоящего Положения,

определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников образовательной организации.

Предельная доля, указанная в пункте 59 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

61. Часть средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников образовательной организации и объемом средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, 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 образовательной организации, с одной стороны, и основным персоналом образовательной организации, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации (пункты 58- 59 настоящего Положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и

вспомогательного персонала распределяются между директором, заместителями директора, главным бухгалтером образовательной организации, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат директора, заместителей директора, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных бюджетных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются постановлением администрации муниципального образования «Онежский муниципальный район».

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

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

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательной организации и получающих

премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательной организации 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 образовательной организации и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

64. Образовательная организация должна соблюдать требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательной организации, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1
 Положению об оплате труда
 муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 «Покровская средняя школа»»

**Размеры
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Покровская средняя школа»**

1. Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	5000
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
I квалификационный уровень Младший воспитатель	5000
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель; старший вожатый	8350
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педа- гог	8500
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог;	9350
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ без- опасности жизнедеятельности; учитель;	9850

учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: секретарь	8500
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством;	7500
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист);	9200
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кочегар; рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	5000
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и	5200

5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь	7035
5. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9850

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

Приложение № 2
Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Покровская средняя школа»»

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

Педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый.

Библиотекарь.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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

Перечень
периодов работы, засчитываемых в выслугу лет, дающую право на
установление надбавки за выслугу лет

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

1). время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере образования.

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 вступления в силу трудового договора (контракта), предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), со дня прекращения такого трудового договора (контракта)

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Покровская средняя школа»»

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

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

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

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

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

3. Подсчет и установление выслуги лет осуществляется работниками, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности образовательной организации.

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 образовательной организации.

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

**Перечень
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников**

1) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

2) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);

3) организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования;

4) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

5) участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях;

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

№ направления	№ показателя	шкала оценивания	баллы
1	1	Дополнительные консультации по подготовке к ГИА	0,5 б.
		Дополнительные консультации. по подготовке к олимпиаде, район	0,5 б.
	2	Дополнительные консультации со слабами (до 10 б.)	0,5 б.
	3	Экскурсии, экспедиции	5 б.
	4	Сотрудничество	2 б.
2	5	Создание адаптированных программ.	7 б.,
		Реализация	2 б.
	1.	Мониторинг. Проведение. Участие.	3б., 1 б.
	2	За ведение Портфолио: - более 80%	4 б.,

		от 50% до 80%, от 30% до 50% от 10% до 30%	3 б., 2 б., 1 б.
3	1.	Положительная динамика. Успеваемость	2 б.
		Качество	3 б.
4	1.	% посещаемости родительских собраний: 100-80, 79-60, 59-50	3б, 2б, 1 б.
	2.	Охват родителей 100 – 80 % 79 – 60 % 59 – 50 %.	5б, 4б, 3 б.
		Мероприятия с родителями	1 б.
	3.	Уровень удовлетворенности (по итогам года) 100-90 % 89-70 %	2 б., 1 б.
5	1.	Всероссийские предметные олимпиады	1-5 б.
	2.	Игры, конкурсы и другие мероприятия <u>Муниципальный уровень (1 м., 2 м., 3 м.)</u>	1-4 б.
		<u>Региональный уровень (1 м., 2 м., 3 м.,)</u>	2-6 б.
	3.	За результат участия класса в школьных, районных мероприятиях. 1м, 2 м, 3м.	3б, 2б, 1 б.
	1	Выступление на педсовете. ШМО. РМО	2б, 2 б, 4 б.
	2	Экспертная группа, жюри. Школа. Район.	1 б., 2 б.
	3	Публикации на школьном сайте	1 б.
		в муниципальном издании	3 б.
		в региональном издании, сайте АО ИПШК	5 б.
		во всероссийском издании	7 б.
		создание своего сайта, ведение сайта	до 7 б.
	2.	За внедрение ФГОС	3 б.
	3.	За отсутствие замечаний по реализации рабочих программ	2 б.
	4.	За воспитательную программу класса.	2 б.
		За планирование	1 б.

		За уровень воспитательной работы	3 б.
	5.	За программу по дополнительному образованию. За реализацию программы.	7 б., 2 б.
8	1.	За туристический поход, прогулку	2 б., 1 б.
	2.	100 % уровень охвата питанием	1 б.
	3	Работа в классах, дети с ОВЗ	5 б.
9	1.	За отсутствие, состоящих на ВШУ, ОДН, КДН	2 б., 3 б.
		Работа с учащимися, состоящими на учете	3 б.
	2.	За отсутствие, снижение пропусков	2 б.
10	1.	За оформление музея, стендов, учебных пособий и другое.	5 б.
11	1.	За отсутствие замечаний по рабочим программам, программам. ВР	3 б.
	2.	За отсутствие замечаний по ведению документации	2 б.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Покровская средняя школа»

Перечень
должностей работников профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
общеотраслевых профессий рабочих, которые отнесены к основному
персоналу

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

лаборант;

заведующий производством (шеф-повар);

инженер-программист (программист);

должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" или "ведущий", может устанавливаться II или I внутри должностная 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 образовательной организации в сфере образования при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих образовательной организации.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Покровская средняя школа»»

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 образовательной организации (филиала образовательной организации) 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:

<i>Должности, по которым присвоены квалификационные категории</i>	<i>Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
1. Учитель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по

	<i>отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ);</i>
<i>2. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</i>	<i>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)</i>
<i>3. Учитель-дефектолог</i>	<i>Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор</i>
<i>5. Учитель-логопед (логопед)</i>	<i>Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор</i>

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

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";
2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный учитель 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".
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 "Почетный наставник";
 - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";


Муниципальное бюджетное
общеобразовательное
учреждение

«Покровская средняя школа»

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

_____ листов

Директор



С. Г. Толстихина

