

Согласовано
протокол № 4 от 29 мая 2020 года

Председатель профкома Е.В. Рубцова



Утверждено

Приказ № 744 от 29 мая 2020г

Директор Варавин А.Г.

Положение об оплате труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Левковская средняя школа № 7»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области от 02 октября 2019 года N 949 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Вельский муниципальный район».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Левковская средняя школа № 7» (далее – МБОУ «Левковская СШ № 7»), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Левковская СШ № 7», повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

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 МБОУ «Левковская СШ № 7».

3. Настоящее Положение распространяется на МБОУ «Левковская СШ № 7».

4. Система оплаты труда работников устанавливается положением о системе оплаты труда (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемым директором МБОУ «Левковская СШ № 7» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников МБОУ «Левковская СШ № 7», за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ «Левковская СШ № 7». Система оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников 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) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Вельский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области от 02 октября 2019 года N 949, а также настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств фонда оплаты труда, выделенного МБОУ «Левковская СШ № 7».

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

9. Заработная плата работников 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 «Левковская СШ № 7» - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. 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.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в [пункте 1](#) приложения N 7 к настоящему Положению), а также директор, заместители директора и главный бухгалтер;

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

к основному персоналу относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, а также работники, отнесенные к учебно-вспомогательному персоналу, приведенные в пункте 2 приложения N 7 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

Временное отсутствие учителей и иных педагогических работников по причинам, связанным с получением ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки (ст.196-197 ТК РФ), п. 5 ч.3 ст.28, п.2 ч.5 ст.47, ч.2 ст 76 ФЗ №273-ФЗ), нахождением в служебных командировках (ст.166-168.1 ТК РФ), отпусках, в том числе дополнительных, предоставляемых в связи с получением профессионального образования (ст.114-128, 173-177 ТК РФ) и другим причинам, предусмотренным законодательством РФ, оформляется приказом работодателя. Исключением являются случаи временной нетрудоспособности работника, которые подтверждаются листами нетрудоспособности, выданными медицинскими организациями в порядке, установленном законодательством.

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

Уроки временно отсутствующих учителей замещаются учителями той же специальности. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, допускается замещать отсутствующего учителя педагогам, преподающим другой предмет, который во временно свободные часы может пройти программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещающего учителя отсутствующий учитель мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету.

Учитель, замещавший отсутствующего коллегу и проводивший занятия по своему предмету с опережением учебных планов, рабочих программ учебных предметов, дополнительную оплату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная по тарификации.

После возвращения на рабочее место временно отсутствующего учителя работодатель вправе предложить этому учителю проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия. После получения письменного согласия этого учителя на выполнение этой работы с учетом объема дополнительной учебной нагрузки и изменений расписания учебных занятий, издается приказ работодателя о поручении работнику выполнения этой дополнительной работы.

Кроме заработной платы, установленной при тарификации, этому педагогическому работнику производится оплата за часы занятий, данные сверх установленной учебной нагрузки.

Заработная плата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих учителей, воспитателей и других педагогических работников не превышающим два месяца рассчитывается как почасовая оплата труда. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, длившееся свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в условия трудового договора и в тарификацию (приказ Министерства образования и науки РФ от 09.12.2011г. № 2816, письмо Минобрнауки России от 29.12.1995г. № 87-М, Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29.12.2012г).

Размер оплаты одного часа педагогической работы за замещение отсутствующего учителя рассчитывается путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов для учителей.

Среднемесячное количество рабочих часов для учителей определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, деленное на количество рабочих дней в неделю, на количество дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе (5 или 6), а затем на 12 (количество месяцев в году).

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам приведены в [приложении N 1](#) к настоящему Положению.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые администрацией Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7».

Директор вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7» в иные сроки (или) иных

размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников. В случае издания постановления администрации Вельского муниципального района или приказа директора МБОУ «Левковская СШ № 7» о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. Положением о системе оплаты труда определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам, в пределах фондов оплаты труда МБОУ «Левковская СШ № 7».

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

16. В целях дифференциации оплаты труда работников предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению муниципальной организации).

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждению), предусмотренные подпунктами 1 - 2 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по учреждению (структурному подразделению учреждению) по основаниям, предусмотренным подпунктами 3-7 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 3 - 7 пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад(должностной оклад), ставку

заработной платы 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 (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в [абзацах третьем и четвертом пункта 19](#) настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы 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 (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в [приложении N 2](#) к настоящему Положению.

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы являются:

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

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

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

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

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в [раздел I](#) "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678;

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 (должностному окладу), ставке заработной платы 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 устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных [приложением N 8](#) к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Высшая квалификационная категория	15
Первая квалификационная категория	10
Вторая квалификационная категория	5

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	25
Водитель второго класса	10

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 (должностным окладам), ставкам заработной платы являются:

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

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

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

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

5) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

6) 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 слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

7) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями.

22. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1 - 2](#) настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами 3 и 4](#) настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в [подпунктах 3 и 4](#) настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 5](#) пункта 21 настоящего Положения, составляет 18% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не зависит от количества обучающихся.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 6](#) пункта 21 настоящего Положения, составляет:

Проверка тетрадей (письменных работ) по предмету	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Иностранный язык	0,1 за 1 обучающегося
Русский язык, литература, математика, чтение, родной язык, родная литература	0,3 за 1 обучающегося

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 7](#) пункта 21 настоящего Положения, составляет:

Заведование учебным кабинетом	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Кабинет с повышенной опасностью (физика, химия, биология, информатика, технология)	15
Остальные кабинеты	5

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных [пунктом 21](#) настоящего Положения.

23. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в положении о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

24. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы начисляются работникам, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

25. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

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

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

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

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор МБОУ «Левковская СШ № 7» обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий

труда.

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

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

28. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним 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.

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

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

Размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются 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.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 26](#) настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 26](#) настоящего Положения, устанавливаются работнику соглашением

сторон трудового договора, в котором оговариваются конкретные условия и объем дополнительной работы и размер выплаты компенсационного характера. Размер данных выплат составляет от 100 рублей до 15 000 рублей.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) надбавка за спортивное звание;

8) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

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

10) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителей, заместителей руководителей 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, 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 приказами директора об их начислении.

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы, в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении) и составляет:

Категория работников	Размер премиальной выплаты по итогам работы в % к должностному окладу (тарифной ставке)
Административно управленческий персонал	44
Вспомогательный персонал	211,9
Основной персонал (п.2 Приложение № 7)	44

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

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

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

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

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

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией до 90 процентов суммы премиальной выплаты ;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения до 90 процентов суммы премиальной выплаты;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности до 90 процентов суммы премиальной выплаты;

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 до 90 процентов суммы премиальной выплаты ;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника до 90 процентов суммы премиальной выплаты ;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде до 90 процентов суммы премиальной выплаты .

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

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

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

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение [показателей](#) и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении N 6 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.

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 68](#) 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 и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

(при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

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

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

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

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

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется ежемесячно. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в текущем месяце. В случае изменения размера средней заработной платы работникам, относящимся к основному персоналу, в течение года, по инициативе учредителя - дополнительная премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, относящимся к основному персоналу, решением комиссии в абсолютном размере, в текущем месяце за проделанную работу с начала года.

Дополнительная премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде (месяце) и начисляется в абсолютном размере.

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ является разовой выплатой и начисляется по итогу качественного выполнения порученного задания в абсолютном размере от 100 рублей до 15 000 рублей без учета РК и СН.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора.

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

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада)
------------------------------	----------------------------------

	(должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно [приложению N 3](#) к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в [приложении N 4](#) к настоящему Положению.

37. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в [приложении N 5](#) к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

39. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной [классификацией](#).

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

40. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно 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 без учета РК и СН.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

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

42. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБОУ «Левковская СШ № 7»;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МБОУ «Левковская СШ № 7».

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

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

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в [абзаце третьем](#) настоящего пункта.

Для работников, указанных в [абзаце втором](#) настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

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

в расчетном периоде - для работников, указанных в [абзаце втором](#) настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в [абзаце третьем](#) настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в [абзаце втором](#) настоящего пункта, приведены в [приложении N 6](#) к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в [абзаце втором](#) настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

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

Количество баллов, полученных работниками, указанными в [абзаце втором](#) настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора.

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

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

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

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

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта – ежеквартально (ежеквартальные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в конце календарного года. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Выплата премий за оказание платных образовательных и иных услуг производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7».

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 10 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 10 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 7 и 9 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций Вельского муниципального района или приказами директора 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. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

45. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам учреждений на территории Архангельской области;

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

46. Материальная помощь работникам учреждения на территории Архангельской области выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам учреждения на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со [статьей 38](#) областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

47. Материальная помощь может быть оказана работнику в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

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

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

48. Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к среднему окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу руководимой им организации, и составляет до 4 размеров указанного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При определении среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников

учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

К основному персоналу, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом МБОУ «Левковская СШ №7».

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя устанавливаются Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования, утвержденным распоряжением управления образования.

Размер должностного оклада директора МБОУ «Левковская СШ № 7» определяются управлением образования.

Должностной оклад устанавливается директору трудовым договором в соответствии с распоряжением управления образования об определении его размера. В трудовой договор директора подлежит включению конкретный размер устанавливаемого директору должностного оклада.

Должностной оклад директора подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных организаций или приказами директора о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7», 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 размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

49. Должностные оклады заместителей директора по учебной, воспитательной, учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора.

Должностные оклады заместителей директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора.

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

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

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Вельского муниципального района о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами директора о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ №3 7», 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 размер этого должностного оклада подлежит

округлению до целого рубля в сторону увеличения.

50. 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:

распоряжений управления образования - в отношении директора;

приказов директора - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера.

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

- 1) премия за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7»;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

52. Премия за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» устанавливается директору, заместителям директора с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МБОУ «Левковская СШ № 7» и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МБОУ «Левковская СШ № 7»;

достижение показателей эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и работы работника, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у МБОУ «Левковская СШ № 7» имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников МБОУ «Левковская СШ № 7» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7»;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов МБОУ

«Левковская СШ № 7», обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, нормативным правовым актам Вельского муниципального района и нормативным правовым актам управления образования Вельского муниципального района Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов администрации Вельского муниципального района и нормативных правовых актов управления образования Вельского муниципального района Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд МБОУ «Левковская СШ № 7», ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и об использовании закрепленного за ней муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на МБОУ «Левковская СШ № 7»;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ «Левковская СШ № 7», установленных управлением образования администрации Вельского муниципального района Архангельской области;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы), на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ «Левковская СШ № 7»;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МБОУ «Левковская СШ № 7» ее уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами Вельского муниципального района Архангельской области и нормативными правовыми актами управления образования Вельского муниципального района Архангельской области.

Перечни показателей эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и работы работника, предусмотренных абзацами четвертым - семнадцатым настоящего пункта, в отношении директора определяются Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования, в отношении заместителей директора – Положением по оплате труда заместителей директора и главного бухгалтера, утвержденных директором МБОУ «Левковская СШ № 7».

Показатели эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» 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. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования.

Количество баллов за различные Показатели эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и работы работника определяется в отношении директора

Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования, в отношении заместителей директора - Положениями по оплате труда заместителей директора и главного бухгалтера, утвержденных директором МБОУ «Левковская СШ № 7».

Премия за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» 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 начисления премии;

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

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

Премия за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7», произошедшем в расчетном периоде (в отношении директора);

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 «Левковская СШ № 7» определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для директора определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с [пунктом 67](#) 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 части премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с [пунктом 67](#) настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении директора распоряжением управления образования, в отношении заместителей директора - приказами директора и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство 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 «Левковская СШ № 7»:

распоряжениями управления образования - в отношении директора;

приказами директора - в отношении заместителей директора.

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

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

Для вновь принятых на работу директора и заместителей директора размеры премий за качественное руководство 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, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7».

Для директора и заместителей директора вновь созданных организаций (занимающих вновь утвержденные должности в МБОУ «Левковская СШ № 7») размеры премий за качественное руководство определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и составляет от 100 рублей до 15 000 рублей без учета РК и СН.

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

в отношении директора–управлением образования;

в отношении заместителя директора- директором МБОУ «Левковская СШ № 7».

54. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются директору и заместителям руководителей директора в соответствии с [пунктами 36, 38 и 40](#) настоящего Положения.

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

- 1) премия за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7»;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

56. Премия за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных настоящим Положением.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство является достижение показателей эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МБОУ «Левковская СШ № 7»;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МБОУ «Левковская СШ № 7»;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МБОУ «Левковская СШ № 7»;

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

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МБОУ «Левковская СШ № 7»;

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) МБОУ «Левковская СШ № 7», на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МБОУ «Левковская СШ № 7».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется Положениями по оплате труда заместителей директора и главного бухгалтера МБОУ «Левковская СШ № 7», утвержденных директором. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера определяется путем деления распределенной главному бухгалтеру части премиального фонда руководящего состава МБОУ «Левковская СШ № 7», определенного в соответствии с [пунктом 69](#) настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора 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 определяются приказами директора.

Для вновь принятых на работу главного бухгалтера размеры премий за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» 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, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7».

Для главного бухгалтера вновь созданного учреждения (занимающих вновь утвержденные должности в МБОУ «Левковская СШ № 7») размеры премий за качественное руководство определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

57. 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 и составляет от 100 рублей до 15 000 рублей без учета РК и СН.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера директором МБОУ «Левковская СШ № 7».

58. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру в соответствии с [пунктами 36, 38 и 40](#) настоящего Положения.

59. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с распоряжениями управления образования (в отношении директора), и приказами директора (в отношении заместителей директора, главного бухгалтера). В трудовой договор директора, заместителя директора, главного бухгалтера подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности МБОУ «Левковская СШ № 7» и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной [подпунктом 1 пункта 51](#) и [подпунктом 1 пункта 55](#) настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

Распоряжений управления образования - в отношении директора;

приказов директора- в отношении заместителей директоров и главного бухгалтера.

60. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений управления образования, - в отношении директора;

приказов директора- в отношении заместителей директора и главного бухгалтера.

61. Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников МБОУ «Левковская СШ № 7» (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 и среднемесячных заработных плат остальных работников МБОУ «Левковская СШ № 7» (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями управления образования.

В МБОУ «Левковская СШ № 7» предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в МБОУ «Левковская СШ № 7».

Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны управления образования в отношении подведомственных муниципальных бюджетных или автономных организаций.

Директор МБОУ «Левковская СШ № 7» 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.

62. В случае когда заместитель директора или иной работник МБОУ «Левковская СШ № 7» исполняет обязанности директора МБОУ «Левковская СШ № 7», он обязан согласовывать с управлением образования:

проекты 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 МБОУ «Левковская СШ № 7» в отношении соответствующего заместителя директора или иного работника МБОУ «Левковская СШ № 7» только после согласования с управлением образования.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7»

63. Фонд оплаты труда работников формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых МБОУ «Левковская СШ № 7» из бюджета Вельского муниципального района Архангельской области и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы:

- с 1 сентября 2020 года на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, образующих новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы в соответствии с абзацем третьим пункта 17 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).

- с 1 сентября 2021 года обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более оснований).

64. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МБОУ «Левковская СШ № 7» (структурном подразделении МБОУ «Левковская СШ № 7») должна составлять не более 40 процентов.

65. Предельная доля, указанная в пункте 64 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников.

Предельная доля, указанная в пункте 64 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны управления образования администрации Вельского муниципального района Архангельской области по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

66. Часть средств фонда оплаты труда работников, 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, 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, с одной стороны, и основным персоналом, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников (пункты 64 - 65 настоящего Положения).

67. 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 «Левковская СШ № 7». 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, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат ([пункт 61](#) настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, является премиальным фондом руководящего состава, делится между директором и остальными работниками руководящего состава МБОУ «Левковская СШ № 7» и направляется на выплату премий за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7».

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с [абзацем вторым](#) настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты, либо могут быть перераспределены на другие категории работников МБОУ «Левковская СШ № 7».

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7»), либо могут быть перераспределены на другие категории работников МБОУ «Левковская СШ № 7».

68. 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 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 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 и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 33](#) и [абзацем пятнадцатым пункта 34](#) настоящего Положения.

69. МБОУ «Левковская СШ № 7» должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников, установленных настоящим Положением.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

70. Штатное расписание учреждения утверждается ежегодно на 1 сентября и 1 января директором и предусматривает все должности и профессии работников данной организации, за исключением должностей, предусмотренных тарификационными списками.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации, в соответствии с уставом организации.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) директором, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники знакомятся под роспись, с указанием даты их ознакомления.

71. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов услуг, установленных учредителем.

72. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

73. Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет директор.

74. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической, преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации его

директором, определяется комиссией, созданной при управлении образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора) - самой образовательной организацией. Учебная нагрузка (педагогическая, преподавательская работа) в том же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается. Особенности ведения и предельный объем учебной нагрузки (педагогической, преподавательской работы) директору МБОУ «Левковская СШ № 7» устанавливается в соответствии с Положением по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования.

75. Учебная нагрузка (педагогическая, преподавательская работа) директора по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения комиссии, созданной при управлении образования.

Предоставление учебной нагрузки (педагогической, преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, что учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (педагогической, преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей, для которых данные организации являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

**РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников МБОУ «Левковская СШ № 7»**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
помощник воспитателя; секретарь учебной части	3 840
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	4 030
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму	4 220
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7 610
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8 070
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	8 530
4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист;	9 000

учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор; педагог-библиотекарь	
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	9 240
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9 480
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: дежурный по общежитию; делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	3 840
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4 220
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист; художник	4 640
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5 070

3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 490
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5 910
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер- лаборант; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; специалист в области охраны труда	6 430
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 760
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 180
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 610
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	9 450
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; водитель аэросаней; водитель	3 460

мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по уходу за животными; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3 840
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; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 710
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 750
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 300
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6 920
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь	6 430

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

заведующий библиотекой

8 380

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

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор).

Концертмейстеры.

Акомпаниаторы.

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Специалист в области охраны труда.

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

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

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, органах местного самоуправления, осуществляющих отдельные государственные полномочия по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, Фонде социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

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

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной,

исполнительной власти и профсоюзных органах;

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с [пунктом 34](#) Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой

должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию

по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в [пункте 10](#) настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с [пунктом 1 приложения N 3](#) к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных организациях, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с [пунктом 1 приложения N 3](#) к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных организациях, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области.

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

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

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

а) все время получения дополнительного профессионального образования с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в [пункте 1 приложения N 3](#) к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных организациях, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» Архангельской области;

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

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

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

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

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

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

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации".

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";

Почетный работник сферы образования Российской Федерации".

Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

Почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

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

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

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

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

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;

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

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

5. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников МБОУ «Левковская СШ № 7»

1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников в МБОУ «Левковская СШ № 7» для расчета премии за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерии	Баллы	
1. Участие в системе методической работы учреждения	1. Предметные недели. Одно мероприятие:	1	
	2. Олимпиады (область, район и выше) :	I место	4
		II место	3
		III место	2
		участие	1
	Олимпиады школьные:	I место	3
		II и III место	2
		участие	1
	3. Выступления на семинарах:	школьных	1
		районных	2
		областных	3
	4. Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства:	I место	5
		II место	4
III место		3	
участие		2	
5. Распространение передового педагогического опыта в разных формах.		2	
6. Наставничество.		2	
7. Участие в жюри рабочих и творческих группах.		2	
2. Позитивная динамика реализации образовательных программ	Качество знаний за предыдущий год учителю – предметнику декабрь, март, июнь (в сравнении по школе). Выше среднего по школе.	2	
3. Участие и результативность участия обучающихся	1. Районные:	I место	3
		II - III - место	2
		участие	1
	2. Областные:	I место	5
		II - III - место	3
		участие	1
	3. Региональные:	I место	5
		II - III - место	3
		участие	1
	4. Всероссийские:	I место	5
		II - III - место	3
		участие	1

	5. Международные:	I место II - III - место участие	5 3 1
	6. Конкурсы:	I место II - III - место участие	3 2 1
	7. Соревнования:	I место II - III - место участие	3 2 1
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1. Участие в проведении общешкольных мероприятий. 2. Досуговые, спортивные, праздничные мероприятия. 3. Социальные акции.		2 1 2

2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников в МБОУ «Левковская СШ № 7» структурного подразделения «Детский сад №10 «Малютка» для расчета премии за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерии	Баллы
1. Участие в системе методической работы учреждения	1. Распространение передового педагогического опыта через выступления, мастер-классы, конференции, форумы, семинары и т.д.) / печатные публикации - д/с - районный уровень - областной - РФ	1 2 3 4
	2. Проведение открытых мероприятий (открытые занятия и т.д.) - д/с - район - область	2 3 4
	3. Представление опыта практической деятельности в различных формах в сети Интернет	1
	4. Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства: I место II место III место участие	5 4 3 2
	5. Распространение передового педагогического опыта в разных формах.	2
	6. Наставничество.	2
	7. Участие в жюри рабочих и творческих группах.	2
2. Позитивная динамика реализации образовательных программ	1. Результат освоения образовательной программы дошкольного образования – мониторинг ВСОКО (Полугодие текущего года, предшествующего текущему) -95-100% высокий средний уровни	3

	<p>-90-95% высокий средний уровни</p> <p>85-90% высокий средний уровни</p> <p>2. .Обеспечение высокой средней посещаемости воспитанниками (табель посещаемости) – календарный месяц Норма 5-7 лет – 85% выше нормы; Норма 3-5 лет – 68% выше нормы; Норма до 3 лет – 60% выше нормы Смешанная группа -70% выше нормы</p> <p>3. Удовлетворенность заказчика качеством муниципальной услуги (процент удовлетворенности от общего количества родителей (законных представителей) воспитанников)(один раз в полугодие) - 95-100% -85-95%</p> <p>4.Отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) календарный месяц</p> <p>5. Наличие АОП.</p> <p>6. Создание условий для реализации ООП - развивающая среда в группе и на участке - Отсутствие случаев травматизма у воспитанников</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
3. Участие и результативность участия обучающихся обучающихся	<p>1.Участие воспитанников и результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, досуговых мероприятиях</p> <p>Очные</p> <p>1.1 победитель/призёр</p> <p>1.2 участие</p> <p>2.Заочные(ОО, УО, АО ИОО)</p> <p>2.1 победитель/призёр</p> <p>2.2 участие (на уровне своего ДОУ)</p> <p>2.3 Участие в массовых Интернет-конкурсах с воспитанниками от 3 чел.</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	<p>1. Участие в проведении мероприятий на базе детского сада</p> <p>2. Досуговые, спортивные, праздничные мероприятия.</p> <p>3. Социальные акции.</p> <p>4.Включение родителей (законных представителей в образовательную деятельность, на реализацию проектной деятельности)</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников профессиональных квалификационных
групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов
и служащих и общепрофессиональных профессий рабочих, которые
отнесены к основному персоналу МБОУ «Левковская СШ № 7»

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

Лаборант.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно – вспомогательного персонала:

помощник воспитателя;

младший воспитатель.

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных управлению образования при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных бюджетных и автономных организаций.

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев, при которых персональный повышающий
коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику
квалификационной категории устанавливается с учетом
имеющейся квалификационной категории, присвоенной
по должности педагогического работника

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

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

физического воспитания	(преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду, педагог дополнительного образования
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления

<p>организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер</p>	<p>дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования</p>
<p>13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>14. Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>15. Учитель общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Форма

Листа самооценки педагогических работников для определения количества баллов за интенсивность и высокие результаты работы

1. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников в МБОУ «Левковская СШ № 7» для расчета премии за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерии	Баллы	Самооценка пед. работника	Оценка комиссии
1. Участие в системе методической работы учреждения	1. Предметные недели. Одно мероприятие: 1 2. Олимпиады (область, район и выше) : I место 4 II место 3 III место 2 участие 1 Олимпиады школьные: I место 3 II и III место 2 участие 1 3. Выступления на семинарах: школьных 1 районных 2 областных 3 4. Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства: I место 5 II место 4 III место 3 участие 2 5. Распространение передового педагогического опыта в разных формах. 2 6. Наставничество. 2 7. Участие в жюри рабочих и творческих группах. 2			
2. Позитивная динамика реализации образовательных программ	Качество знаний за предыдущий год учителю – предметнику декабрь, март, июнь (в сравнении по школе). Выше среднего по школе. 2			
3. Участие и результативность участия обучающихся	1. Районные: I место 3 II - III - место 2 участие 1 5 2. Областные: I место 3 II - III - место 1 участие 5 3. Региональные: I место 3 II - III - место 1 5			

	участие 4. Всероссийские: I место II - III - место	3 1 5 3 1		
	участие 5. Международные: I место II - III - место	3 2 1 3 2 1		
	участие 6. Конкурсы: I место II - III - место	3 2 1 3 2 1		
	участие 7. Соревнования: I место II - III - место	3 2 1 3 2 1		
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	1. Участие в проведении общешкольных мероприятий. 2. Досуговые, спортивные, праздничные мероприятия. 3. Социальные акции.	2 1 2		

2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников в МБОУ «Левковская СШ № 7» структурного подразделения «Детский сад №10 «Малютка» для расчета премии за интенсивность и высокие результаты работы

Показатель	Критерии	Баллы	Самооценка педагога	Оценка комиссии
------------	----------	-------	---------------------	-----------------

<p>1. Участие в системе методической работы учреждения</p>	<p>1. Распространение передового педагогического опыта через выступления, мастер-классы, конференции, форумы, семинары и т.д.) / печатные публикации - д/с - районный уровень - областной - РФ</p> <p>2. Проведение открытых мероприятий (открытые занятия и т.д.) - д/с - район - область</p> <p>3. Представление опыта практической деятельности в различных формах в сети Интернет</p> <p>4. Результаты участия в конкурсах педагогического мастерства: I место II место III место участие</p> <p>5. Распространение передового педагогического опыта в разных формах.</p> <p>6. Наставничество.</p> <p>7. Участие в жюри рабочих и творческих группах.</p>	<p>1 2 3 4</p> <p>2 3 4</p> <p>1</p> <p>5 4 3 2 2</p> <p>2 2</p>		
<p>2. Позитивная динамика реализации образовательных программ</p>	<p>1. Результат освоения образовательной программы дошкольного образования – мониторинг ВСОКО (Полугодие текущего года, предшествующего текущему) -95-100% высокий средний уровни -90-95% высокий средний уровни 85-90% высокий средний уровни</p> <p>2. Обеспечение высокой средней посещаемости воспитанниками (табель посещаемости) – календарный месяц Норма 5-7 лет – 85% выше нормы; Норма 3-5 лет – 68% выше нормы; Норма до 3 лет – 60% выше нормы Смешанная группа -70% выше нормы</p> <p>3. Удовлетворенность заказчика качеством муниципальной услуги (процент удовлетворенности от общего количества родителей (законных представителей) воспитанников)(один раз в полугодие) - 95-100% -85-95%</p> <p>4. Отсутствие объективных жалоб со</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2 1 1 1</p> <p>1</p>		

	<p>стороны родителей (законных представителей) календарный месяц</p> <p>5. Наличие АОП.</p> <p>6. Создание условий для реализации ООП</p> <ul style="list-style-type: none"> - развивающая среда в группе и на участке - Отсутствие случаев травматизма у воспитанников 	1		
3. Участие и результативность участия обучающихся	<p>1.Участие воспитанников и результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, досуговых мероприятиях</p> <p>Очные</p> <p>1.1 победитель/призёр</p> <p>1.2 участие</p> <p>2.Заочные(ОО, УО, АО ИОО)</p> <p>2.1 победитель/призёр</p> <p>2.2 участие (на уровне своего ДОУ)</p> <p>2.3 Участие в массовых Интернет-конкурсах с воспитанниками от 3 чел.</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p>		
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	<p>1. Участие в проведении мероприятий на базе детского сада</p> <p>2. Досуговые, спортивные, праздничные мероприятия.</p> <p>3. Социальные акции.</p> <p>4.Включение родителей (законных представителей в образовательную деятельность, на реализацию проектной деятельности)</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>		

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению учебной (педагогической, преподавательской) нагрузки, выплат социального и стимулирующего характера.

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению учебной (педагогической, преподавательской) нагрузки, выплат социального и стимулирующего характера (далее Комиссия) создается в МБОУ «Левковская СШ № 7» в целях анализа и оценки результатов работы работников МБОУ «Левковская СШ № 7», для осуществления эффективной работы, принятия объективных решений по определению объемов учебной (педагогической, преподавательской) нагрузки, размеров выплат социального и стимулирующего характера.

1.2. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом, в состав которой входят: директор, заместители директора, учителя, председатель профсоюза работников.

1.3. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора.

1.4. Комиссия в своей работе руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными и законодательными актами Архангельской области, нормативными правовыми актами муниципального района, постановлением администрации муниципального образования «Вельский муниципальный район» от 02 сентября 2014 года № 1400 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением администрации Вельского муниципального района Архангельской области от 18 мая 2020 года № 409 «Об утверждении отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных организациях, подведомственных управлению образования администрации Вельского муниципального района Архангельской области», Положением об оплате труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Левковская средняя школа № 7», Положением об оплате труда заместителей директора и главного бухгалтера в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Левковская средняя школа № 7».

2. Полномочия и функции Комиссии

Комиссия:

2.1. На основании данных мониторингов и отчетов, а также листа самооценки, представленного каждым учителем, заместителем директора и главным бухгалтером учреждения, в установленный срок по результатам работы учреждения за прошедший расчетный период (месяц- для учителей, квартал – для заместителей директора и главного бухгалтера), ходатайств работников, определяет конкретные размеры баллов за интенсивность и высокие результаты работы (для учителей) и качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» (для заместителей директора и главного бухгалтера).

2.2. На основании ходатайств об установлении премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ от директора (заместителей директора, профсоюзного комитета, работников), принимает решение об удовлетворении либо отказе в удовлетворении ходатайств, определяет конкретный размер премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ.

2.3. Вырабатывает предложения по внесению изменений в действующие

нормативные акты по оплате труда работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Левковская средняя школа № 7».

3. Организация работы комиссии

3.1. Комиссию возглавляет председатель, в лице директора МБОУ «Левковская СШ № 7».

3.2. Председатель имеет заместителя в лице заместителя директора по УВР. В отсутствие председателя председательствующим на заседании Комиссии является заместитель председателя.

3.3. Для определения премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы (для учителей) и качественное руководство МБОУ «Левковская СШ № 7» (для заместителей директора и главного бухгалтера):

1) В период от 15 до 19 числа месяца, следующего за расчетным периодом – очередным месяцем (для учителей), кварталом (для заместителей директора и главного бухгалтера) финансового года, работники сдают листы самооценки директору, заполняют колонку «Самооценка работника за ____ месяц (квартал) 20__ года» в соответствующей строке согласно выполняемым функциям (должностным обязанностям).

2) В период с 19 до 25 числа месяца, следующего за расчетным периодом – очередным месяцем (кварталом) финансового года, проводятся заседания Комиссии, на которых путем представления листов самооценки и собеседования определяются конкретные размеры количества баллов по итогам работы за расчетный период, по которым определяется расчет выплат стимулирующего характера.

3.4. На основании представленных работниками учреждения заявлений (ходатайств) и документов осуществляет анализ с целью принятия решений о конкретных размерах надбавок за стаж непрерывной работы, выплат социального характера, премиальных выплат при награждении, надбавок за почетное звание, премиальных выплат по итогам работы.

3.5. Заседания Комиссии проводятся в срок не позднее 20 календарных дней с момента поступления документов, заявлений (ходатайств), представлений от работников учреждения им:

- надбавок за стаж непрерывной работы;
- премиальных выплат при награждении;
- надбавок за почетное звание;
- выплат социального характера;
- премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ;
- премиальной выплаты по итогам работы.

3.6. Комиссия правомочна принимать решения, если на заседании присутствует не менее 2/3 от числа ее членов.

3.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии путем открытого голосования и оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии. При равном числе голосов право решающего голоса имеет председатель либо в его отсутствие – заместитель. На основании протокола издается приказ директора.

3.8. Комиссия принимает решение персонально по каждому работнику.

3.9. Все разногласия разрешаются на заседании Комиссии путем переговоров.

3.10. В случае несогласия работника учреждения с решением Комиссии он имеет право подать заявление в Комиссию, которое должно быть рассмотрено на ближайшем заседании, либо в комиссию по трудовым спорам.
