

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда**  
**работников муниципального**  
**бюджетного**  
**общеобразовательного**  
**учреждения**  
**«Лесозаводская средняя**  
**школа»**

Коноша 2015 год

УЧТЕНО мотивированное мнение первичной профсоюзной организации МБОУ «Лесозаводская СШ» протокол № 07 от 28 августа 2015 г.	УТВЕРЖДЕНО приказом директора МБОУ «Лесозаводская СШ» от 28 августа 2015 г. № 141/о
--	--

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесозаводская средняя школа»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 440, примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 441, порядком определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 442

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесозаводская средняя школа» (далее – муниципальное учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

структуру фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

Настоящее Положение утверждается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального учреждения в порядке, предусмотренном



трудовым законодательством.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29.06.2015 года № 440, примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 441, порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 года № 442;

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

е) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

1.4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

1.5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

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

1.7. Заработная плата работников муниципального учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

платы в Архангельской области.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета муниципального образования «Коношский муниципальный район», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников муниципального учреждения не уменьшается по результатам проведения оптимизации штатной численности работников муниципального учреждения, если не был сокращен объем муниципальных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) муниципальным учреждением. В этом случае средства, высвобожденные по результатам проведения оптимизации штатной численности работников муниципального учреждения, направляются на выплаты стимулирующего характера.

1.11. Средний рост заработной платы работников муниципального учреждения, занимающих должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, в течение финансового года не должен превышать средний рост заработной платы остального персонала в течение того же финансового года.

1.12. Тарификационные списки и штатные расписания муниципального учреждения относятся к локальным нормативным актам муниципального учреждения, содержащим нормы трудового права.

Руководитель муниципального учреждения утверждает их приказами с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.13. Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а также их финансовое обеспечение несет руководитель муниципального учреждения.

1.14. Выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, признаются нецелевыми.

1.15. В целях настоящего Положения:

к административно – управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением лаборанта), а также руководитель, заместители руководителя, и главный бухгалтер муниципального учреждения;



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

к основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, не отнесенные к административно – управленческому и вспомогательному персоналу, а также лаборант.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения приведен в приложении № 9 к настоящему Положению.

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

## **2. Штатное расписание**

2.1. В муниципальном учреждении формируется единое штатное расписание по форме, предусмотренной приложением № 1 настоящего Положения, на финансовый год в пределах, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения, фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается приказом руководителя муниципального учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. Копия приказа об утверждении штатного расписания и штатное расписание предоставляются в управление образования в 3-дневный срок со дня утверждения.

2.2. В штатное расписание включаются должности работников муниципального учреждения, оплата труда которых производится на основании должностного оклада (оклада).

2.3. В штатном расписании указываются полные наименования должностей работников в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих. При заполнении штатного расписания не допускается сокращение наименований должностей работников.

2.4. В штатное расписание включаются компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в условиях разделенного на части рабочего дня.

Выплаты стимулирующего характера в штатном расписании не указываются.

2.5. Внесение изменений в штатное расписание в течение финансового года оформляется приказом руководителя муниципального учреждения с приложением финансового обоснования достаточности бюджетных ассигнований.

Копия приказа и финансового обоснования в трехдневный срок предоставляются в управление образования.

2.6. Дополнительно к штатному расписанию составляется штатная расстановка, являющаяся приложением к нему. Штатная расстановка составляется по форме, предусмотренной в приложении № 2 к настоящему Положению.

Работники муниципального учреждения в штатной расстановке группируются по категориям персонала с подведением промежуточных итогов по каждой категории.

Штатная расстановка уточняется при изменении кадрового состава путем составления новой штатной расстановки на текущую дату.

### **3. Тарификационный список**

3.1. Тарификационные списки педагогических работников, для которых действующим законодательством установлена норма часов педагогической, учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, составляются по формам, предусмотренным в приложениях № 3 и № 4 к настоящему Положению.

Тарификационные списки утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Копии приказов об утверждении тарификационных списков и тарификационные списки предоставляются в управление образования в 3-дневный срок со дня утверждения.

3.2. Тарификационные списки составляются на учебный год в срок до 1 июня каждого года в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения фонда оплаты труда.

3.3. В тарификационный список включаются должности педагогических работников, оплата труда которых производится на основании ставки заработной платы: учителя, педагоги дополнительного образования, учитель-логопед, воспитатель (группа продлённого дня).

3.4. Тарификационные списки составляются отдельно по:  
педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (приложение № 3);

педагогическим работникам, которым установлена норма педагогической работы за ставку заработной платы, за исключением педагогических работников которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, (приложение № 4).



3.5. При заполнении тарификационных списков указывается должность, занимаемая работником по основному месту работы<sup>1</sup>. Сокращения наименований должностей работников не допускаются.

В тарификационные списки включаются компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях разделенного на части рабочего дня. Кроме того, в тарификационные списки могут быть включены надбавки за почетное звание и выплаты молодым специалистам. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание и выплат молодым специалистам), в тарификационные списки не включаются.

3.6. На общих основаниях тарифицируется педагогическая, учебная (преподавательская) работа следующих педагогических работников:

находящихся в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора или трёх лет;

находящихся в длительном отпуске сроком до одного года, предоставленном работнику, в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса;

отсутствующих свыше двух месяцев по иным основаниям, не предусмотренным настоящим пунктом.

Приказом руководителя муниципального учреждения педагогическая, учебная (преподавательская) работа, установленная педагогическим работникам, предусмотренным в настоящем пункте, передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период отсутствия основного работника.

3.7. При передаче педагогической, учебной (преподавательской) работы в случаях, предусмотренных пунктом 3.6 настоящего Положения, составляются дополнительные тарификационные списки (приложение № 3а, № 4а).

3.8. Вакантная педагогическая, учебная (преподавательская) работа тарифицируется на общих основаниях (в графе «Ф.И.О.» пишется слово «вакансия»).

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

4.1. 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.

<sup>1</sup> Например, если директору установлена учебная нагрузка, в тарификационном списке в графе «должность» указывается «директор».

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

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы педагогических работников муниципального учреждения, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, в пределах фонда оплаты труда, муниципального учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

4.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 1-3 пункта 4.9 настоящего Положения).

4.4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципального учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее – повышающие коэффициенты к окладу):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (категории персонала).

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или ставке заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки, в соответствии с пунктами 4.6 – 4.8. и 4.13 настоящего Положения.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению, предусмотренные подпунктами 1-3 пункта 4.8. настоящего Положения образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и учитываются при установлении повышающего



коэффициента по муниципальному учреждению по основаниям, предусмотренным подпунктами 4-8 пункта 4.8. настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента по муниципальному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4-8 пункта 4.8. 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.

4.6. Основанием установления **персональных повышающих коэффициентов** к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципального образования «Коношский муниципальный район»;

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, Архангельской области, муниципального образования «Коношский муниципальный район».

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

педагогическим работникам - по должности педагогического персонала;

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.

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, %
Высшая квалификационная категория	55
Первая квалификационная категория	35

Педагогическим работникам, у которых не истек срок действия второй квалификационной категории, до истечения срока ее действия может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере 10%.

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), %
Вторая квалификационная категория	22

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

Размер персонального повышающего коэффициента к 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 должностного оклада (ставки заработной платы работника).

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



4.8. Основаниями установления повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы) по муниципальному учреждению являются:

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

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

3) работа в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (кабинетах);

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

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

6) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

7) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах, письменных работ по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, спортивным залом, руководство предметно-цикловыми комиссиями;

4.9. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной плате) по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктами 1-3, пункта 4.8. настоящего Положения, составляет 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы работника).

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) по муниципальному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 и 5 пункта 4.8. настоящего Положения, составляет 0,5 процента должностного оклада (ставки заработной платы) работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 4 и 5 пункта 4.8. настоящего Положения. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы), установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 и 5 пункта 4.8. настоящего Положения, могут быть изменены в соответствии с действующим законодательством при изменении численности детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья или являющихся детьми-инвалидами, и находящихся на индивидуальном обучении на дому.

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 4.8. настоящего Положения, составляет:

- в классах с наполняемостью свыше 15 до 20 человек – 20 % ставки заработной платы (должностного оклада),
- в классах с наполняемостью свыше 20 до 25 человек – 25 % ставки заработной платы (должностного оклада),

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 4.8. настоящего Положения, составляет:

- за проверку тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах - 15 % ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки,
- за проверку тетрадей (письменных работ) по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку - 20 % ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки,
- за проверку тетрадей (письменных работ) по черчению - 5 % ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки.

Размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 4.8. настоящего Положения, составляет:

- за заведование учебным кабинетом – 5% ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки;
- за заведование учебной мастерской – 15% ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки;
- за заведование спортивным залом – 10% ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки;
- за заведование лабораторией – 25% ставки заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки.

4.10. Работнику могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению по нескольким основаниям, предусмотренным пунктом 4.8. настоящего Положения.

4.11. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренные подпунктами 1-8 пункта 4.8. настоящего Положения включаются в штатное расписание, тарификационные списки, а также включаются в трудовой договор работника муниципального учреждения.

4.12. Основанием установления **повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности (категории персонала)** является выравнивание оплаты труда работников муниципального учреждения в рамках соответствующих профессионально – квалификационных групп.

Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности (категории персонала) устанавливается в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению приказом руководителя муниципального учреждения на финансовый год в разрезе должностей



(профессий рабочих), с приложением финансового обоснования объективности и целесообразности его применения.

Работникам одной должности (профессии рабочего) не могут быть установлены разные повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности (категории персонала).

#### 4.14. Руководитель муниципального учреждения:

проверяет документы об образовании, других основаниях, в соответствии с которыми определяет размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, а также исчисляют их заработную плату;

несёт ответственность за своевременное и правильное начисление и выплату заработной платы работникам муниципального учреждения.

### 5. Объем учебной нагрузки

5.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в муниципальном учреждении и устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 (далее – приказ министерства образования и науки Российской Федерации) и настоящим Положением.

5.2. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В случае, когда при установлении учебной нагрузки на новый учебный год после выхода педагогического работника из ежегодного оплачиваемого отпуска, невозможно обеспечить прежний объем учебной нагрузки, руководитель должен сохранить ранее получаемый им размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки).

5.3. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения на основании решения тарификационной комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации один раз в год – до 1 июня текущего года.

5.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с муниципальным учреждением.

Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо

причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя муниципального учреждения при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

Количество учителей в муниципальном учреждении устанавливается руководителем исходя из объема учебной нагрузки по специальности (математике, истории, русскому языку и литературе, географии и т.д.).

5.5. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.6. При возложении на учителей муниципального учреждения, для которых указанная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать муниципальное учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.8. Определение учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.9. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется:

для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников,

на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Увеличение педагогическому работнику учебной нагрузки в случаях, предусмотренных настоящим пунктом, является изменением ранее заключенного трудового договора, требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора. Передача учебной нагрузки другим педагогическим работниками оформляется приказом руководителя муниципального учреждения, который издается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, на которого возложена дополнительная учебная (преподавательская) работа.



5.10. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также в связи с замещением таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителям муниципальных учреждений, их заместителям, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим Положением путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.11. Руководителю муниципального учреждения и его заместителям предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться ими в том же муниципальном учреждении, определяется приказом начальника управления образования.

Объем учебной нагрузки руководителю муниципального учреждения устанавливается приказом начальника управления образования.

Учебная нагрузка заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального образования в объеме, не превышающем предельный объем учебной нагрузки, определенный приказом начальника управления образования.

Выполнение учебной (преподавательской) работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.12. Педагогическая работа руководителя в другом муниципальном учреждении по совместительству, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения управления образования.

5.13 Объем учебной нагрузки учителя верхним пределом не ограничивается. Ограничение в объеме учебной нагрузки устанавливается педагогическим работникам при работе по совместительству: в этом случае объем учебной нагрузки в течение одного месяца не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников, что для педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, составляет 9 часов в неделю.

## **6. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников муниципального учреждения**

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).



6.2. Исходя из фактического количества часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю, определенной педагогическим работникам, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение педагогической, учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на норму часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю.

Ставки заработной платы учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической, учебной (преподавательской) работы в неделю, являющиеся нормируемой частью, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

6.3. Установленная педагогическим работникам в тарификационном списке заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. При невыполнении установленного объема учебной нагрузки по не зависящим от педагогического работника, ведущего учебную (преподавательскую) работу, причинам уменьшение заработной платы не производится.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной в тарификационном списке, предшествующей началу каникул или периоду отмены по указанным выше причинам учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим учебной (преподавательской) работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.6. За педагогическую, учебную (преподавательскую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической, учебной (преподавательской) работы за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации .

6.7. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального учреждения применяется при оплате:



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

за часы учебной (преподавательской) работы, выполненные педагогическими работниками по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, проведения занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;

при оплате за преподавательскую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для работы в муниципальное учреждение;

при оплате за часы учебной (преподавательской) работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки.

6.8. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем издания приказа руководителя муниципального учреждения о передаче учебной нагрузки и оформляется дополнительным тарификационным списком (приложение № 3а).

## **7. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения**

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

7.2. 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.

7.3. 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и (или) иными особыми условиями труда, составляет:

Наименование должностей (профессий рабочих)	Размер выплат
Повар	8 % оклада за фактически отработанное время
Подсобный рабочий	4 % оклада за фактически отработанное время

Руководитель муниципального учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

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

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях



начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального учреждения.

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

7.5. 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 или 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 или оклада, (рассчитанного в пересчете на час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 7.2 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 7.2 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим положением и трудовыми договорами работников.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности фонда оплаты труда муниципального учреждения.

## **8. Выплаты стимулирующего характера порядок и условия их применения для работников муниципального учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)**

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

Основания установления выплат стимулирующего характера не должны дублировать друг друга.

8.2. 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 почетное звание;
- 5) надбавка за спортивное звание;
- 6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 7) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования (образовательные организации высшего образования) и среднего профессионального образования (профессиональная образовательная организация), впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

8.3. **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 вспомогательному, административно-управленческому персоналу муниципального учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), а также работникам, занимающим должности младшего воспитателя, помощника воспитателя, диспетчера образовательного учреждения, секретаря учебной части, лаборанта.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Условия, показатели и размеры премирования по итогам работы за месяц приведены в таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Наименование должностей (профессий рабочих)	Условия премирования	Показатели премирования	Минимальный размер премиальной выплаты в % к окладу (должностному окладу) за фактически



				отработанное время
1.	Бухгалтер 2 категории, заведующий столовой, заведующий библиотекой, бухгалтер, секретарь учебной части, библиотекарь, водитель	Качественное и своевременное выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)	1. Отсутствие замечаний и упущений в работе, обоснованных жалоб потребителей услуг.	40 %
			2. Проявление инициативы и творчества в работе.	10 %
			3. Применение в работе современных форм и методов организации труда.	10 %
			4. Досрочное и качественное предоставление отчетности.	5%
			5. Обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб учреждения	5 %
			6. Достижение плановых и нормативных показателей работы.	10 %
2.	Повар, подсобный рабочий, гардеробщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному	Качественное и своевременное выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Отсутствие замечаний и упущений в работе, обоснованных жалоб потребителей услуг	30 %

обслуживанию зданий, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, машинист котельной установки, уборщик территории			
---	--	--	--

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются предоставленные руководителями структурных подразделений (лицами, в непосредственном подчинении которых находятся работники) сведений о выполнении работниками условий и показателей премирования по форме таблицы 2.

Таблица 2

Сведения о выполнении работниками условий и показателей премирования за \_\_\_\_\_ месяц 201\_ г.

Ф.И.О. работника	Должность	Условия премирования (выполнены или не выполнены)	Показатели премирования (перечень показателей, подлежащих премированию)

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения об их начислении, и не могут быть ниже указанных в таблице 1.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за отчетный месяц производится в месяце, следующем за отчетным.

При наличии экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренной на премиальные выплаты по итогам работы, размеры премиальных выплат по итогам работы могут быть увеличены.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией (перечень оснований указан в приложении № 12 к настоящему Положению);

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального 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 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

8.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 8.3. настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципального учреждения является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, разработанных с учетом методических рекомендаций по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район». Показатели и критерии эффективности деятельности работников оцениваются в баллах за расчетный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Фактически отработанное время в расчетном периоде учитывается на этапе определения количества баллов в соответствии с пунктом 3 примечаний к методике оценки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 7 к настоящему Положению).

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной



профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципального учреждения, критерии и методы их оценки установлены в методике оценки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 7 к настоящему Положению).

Оценка показателей и критериев эффективности деятельности в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению производится ежемесячно. Результаты оценки отражаются в итоговом расчете эффективности деятельности (приложение № 13).

Выполнение показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников муниципального учреждения определяется Комиссией муниципального учреждения путем проверки и согласования оценочных листов, предоставленных в Комиссию педагогическим работником. Форма оценочного листа утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде, и эквивалента одного балла в рублях. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда расчетного периода, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, по каждой категории работников (учителя, воспитатели, прочие педагогические работники и т.д.) муниципального учреждения, на количество баллов, полученных работниками соответствующей категории за расчетный период. Часть фонда оплаты труда расчетного периода, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, по каждой категории работников определяется в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности муниципального учреждения. Эквивалент одного балла в рублях определяется отдельно по каждой категории работников

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Начисление премии за интенсивность и высокие результаты работы по итогам отчетного месяца производится в месяце, следующем за отчетным.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются: при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя муниципального учреждения.



При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников муниципального учреждения направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы не реже одного раза в квартал. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

8.5. 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.

Особо важными и сложными работами являются работы в условиях, отличающихся срочностью, сложностью, особым режимом работы.

Основанием для начисления премиальной выплаты является выполнение работ в установленные сроки и с высоким качеством.

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

Основания (виды работ) для начисления премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ не должны дублировать основания установления других выплат стимулирующего характера и (или) должностные обязанности.

Основания и размеры премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ:

Основание для начисления премиальной выплаты	Размер премиальной выплаты	Порядок начисления
1. Особо важные и сложные задания по запросам управления образования, финансового управления администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», министерства образования и науки Архангельской области (включая организацию работы пилотных площадок)	20 % должностного оклада	За фактически отработанное время в периоде, когда выполнялось задание
2. Подготовка ответов и материалов по запросам прокуратуры, контролирующих и надзорных органов	500 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
3. Разработка нормативно – правовых актов	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной

		работы
4. Подготовка методических материалов	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
5. Ведение делопроизводства созданными при муниципальном учреждении комиссиями	500 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
6. Внедрение инновационных и новых информационных технологий в учебный процесс, административное управление, финансово – экономическое обеспечение деятельности муниципального учреждения, делопроизводство, бухгалтерский учет	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
7. Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, совещаний, иных организационных мероприятий муниципального и регионального уровня)	1000 руб.	Разовая выплата по итогам мероприятия
8. Интенсивность работы при проведении муниципального этапа олимпиад	5 % должностного оклада	За фактически отработанное время в периоде проведения муниципального этапа олимпиад
9. Проведение ремонтных работ в муниципальных учреждениях	1000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы
10. Подготовка муниципальных учреждений к новому учебному году	2000 руб.	Разовая выплата по итогам проделанной работы

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ может быть начислена одновременно по нескольким основаниям.

Общий размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ не может превышать 30 процентов должностного оклада работника.



Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения.

В приказах об установлении премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в обязательном порядке кроме основания установления выплаты указывается конкретный вид выполненных работ.

8.6. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном 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 № 8 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 за фактически отработанное время.

8.7 Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

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

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся

награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении составляет:

- при награждении государственными и ведомственными наградами Российской Федерации 3000 рублей,
- при награждении наградами Архангельской области 1000 рублей.

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

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата 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 выплаты 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 за фактически отработанное время.

8.10. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4-5 и 7 пункта 8.2 настоящего Положения.



Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения начисляются на основании приказов руководителя муниципального учреждения;

Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

8.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности фонда оплаты труда муниципального учреждения.

## 9. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

9.2. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами;

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

9.3. Материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы выплачивается работникам муниципального учреждения 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, установленные областным законом Архангельской области «Об образовании в Архангельской области» устанавливаются работникам муниципального учреждения в порядке, предусмотренном данным областным законом

9.4. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни при наличии следующих оснований

Основание	Размер материальной помощи, руб.
Рождение ребенка	до 2000
Юбилейные даты (50, 55, 60 лет)	до 3000
Тяжелая болезнь	до 3000
Смерть близких родственников (родители, супруги, дети)	до 2000
Стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии	до 5000

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере за счет экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

## **10. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений**

10.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется в соответствии с Порядком определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

10.2. Определение и изменение размеров должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится в порядке, предусмотренном разделом 2 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается управлением образования.

Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по воспитательной работе устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

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

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, трудовыми договорами. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством,



один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом 3 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442, и разделом 7 настоящего Положения, а также трудовыми договорами работников на основании:

приказов управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказов руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом 4 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера муниципального учреждения относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) премиальная выплата при награждении;
- 4) надбавка за почетное звание

10.5. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 4.2 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, его

руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Показатели эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, критерии и методы их оценки установлены в методике оценки показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (приложение № 11 к настоящему Положению), разработанной в соответствии с приложением № 2 к порядку определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения определяются в баллах.

Оценка показателей и критериев эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, муниципального учреждения производится один раз в год до 15 февраля следующего за отчетным года. Результаты оценки отражаются в итоговом расчете эффективности деятельности (приложение № 15 к настоящему Положению).

Итоговый расчет эффективности деятельности руководителя составляет управление образования.

Итоговый расчет эффективности деятельности заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных учреждений составляет муниципальное учреждение на основании решения комиссии муниципального учреждения. При этом в итоговом расчете в обязательном порядке учитывается оценка целевых индикаторов, указанная в информации управления образования к итоговому расчету эффективности деятельности.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается в абсолютной величине, в зависимости от количества полученных баллов и установленного эквивалента одного балла в рублях:

$$Q_{пр} = \sum_{бф} \times \mathcal{Э}, \text{ где}$$

$Q_{пр}$  - размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением,

$\sum_{бф}$  - количество баллов, полученные работникам (по итоговому расчету эффективности деятельности),

$\mathcal{Э}$  - эквивалент одного балла в рублях.

При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат,



предусмотренного пунктом 10.10 настоящего Положения.

Установленная премия за качественное руководство муниципальным учреждением руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде. Например, размер премии, установленной работнику исходя из количества баллов, составил 15 000 руб., в расчетном месяце при норме 20 рабочих дней он отработал только 5 рабочих дней, соответственно размер начисленной премии составит 3 750 руб. (15 000 руб. / 20 дней x 5 дней).

Руководителю муниципального учреждения эквивалент одного балла в рублях и соответственно, размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается управлением образования.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру эквивалент одного балла в рублях определяется по формуле:

$$\text{Э} = \frac{\text{ФОТ пр}}{12} \times \sum \text{б}_m, \text{ где}$$

Э – эквивалент одного балла в рублях,

ФОТ пр – часть годового фонда оплаты труда, направляемого на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением соответствующей категории работников,

$\sum \text{б}_m$  - максимальное количество баллов, которые могут быть получены работниками соответствующей категории

Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается муниципальным учреждением, и не может быть выше установленного для руководителя.

Начисление премии за качественное руководство муниципальным учреждением, установленной по оценке отчетного финансового года, производится с февраля текущего финансового года по январь очередного финансового года.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением может быть снижена:

за несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на учреждение его уставом;

за несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на учреждение как юридическое лицо федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами или иными нормативными правовыми актами Архангельской области, МО «Коношский муниципальный район»;

за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером (в соответствии с приложением № 6 к Порядку определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район»,

утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442).

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при перерасходе фонда оплаты труда и (или) нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя муниципальных учреждений);

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

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением, определенные в соответствии с настоящим пунктом, устанавливаются:

приказами управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказами руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

10.6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда, в соответствии с пунктом 4.3 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442,.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

приказами управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения,

приказами руководителя муниципального учреждения – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

В приказах об установлении премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ в обязательном порядке кроме основания установления выплаты указывается конкретный вид выполненных работ.



10.7. Премияльные выплаты при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в порядке, предусмотренном пунктами 4,5 и 4,6 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

Размер премиальной выплаты при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются:

приказами управления образования - в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказами руководителя муниципального учреждения - в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

10.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров устанавливаются в пределах утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности фонда оплаты труда учреждения, с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат и структуре фонда оплаты труда.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера,

основания начисления устанавливаемых премиальных выплат и премируемые периоды,

конкретные размеры (в части выплат, носящих постоянный характер) и условия начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат.

10.9. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом 5 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442..

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов управления образования – в отношении руководителя муниципального учреждения;

приказов руководителя муниципального учреждения, – в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения.

10.10. Средняя заработная плата руководителя муниципального учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им муниципального учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются приказом управления образования.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников муниципального учреждения определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета

10.11. Средний рост заработной платы работников, занимающих должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера в течение финансового года не должен превышать средний рост заработной платы остального персонала в течение того же финансового года.

10.12 Объем средств, направляемых руководителем учреждения на выплаты стимулирующего характера, определяется с учетом требований к структуре фондов оплаты труда, установленных пунктами 11.1 и 11.2 настоящего Положения.

10.13. Объем учебной нагрузки руководителю муниципального учреждения и его заместителям устанавливается в соответствии с разделом 7 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

10.14 Оплата учебной (преподавательской) работы руководителя, заместителя руководителя учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении производится дополнительно за установленное число часов учебной нагрузки в неделю по ставкам заработной платы с учётом повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 4.6, 4.8 и подпунктами 1 – 8 пункта 4.9 настоящего Положения, на основании тарификационного списка муниципального учреждения.

Включение объемов учебной нагрузки, повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и компенсационных выплат руководителя в тарификационный список муниципального учреждения осуществляется только после согласования в порядке, предусмотренном разделом 8 порядка определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению



образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442.

10.15. Руководитель муниципального учреждения не вправе устанавливать повышающие персональные коэффициенты и выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, не предусмотренные порядком определения размера оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29 июня 2015 г. № 442., а также изменять основания, условия, порядок их установления.

## **11. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений**

11.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из бюджета муниципального образования «Коношский муниципальный район», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

11.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения не должна превышать установленный предельный уровень.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала муниципального учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников муниципального учреждения.

11.3. Предельная доля, указанная в пункте 11.2. настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 11.2. настоящего Положения, подлежит контролю со стороны управления образования по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Вохтомская основная школа"**

Форма № Т-3 утверждена постановлением Госкомстата  
РФ от 05.01.04г

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

Номер документа	Дата составления

(полное наименование учреждения)

Утверждено  
Приказом МБОУ "Вохтомская ОШ" от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Форма по ОКУД

0301017

по ОКПО

с \_\_\_\_\_ 201\_\_ года

Штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц

Наименование структурного подразделения	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Должностной оклад (оклад), руб.	Сумма должностных окладов (окладов), руб.	Повышающий коэффициент по муниципальному учреждению				Выплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда		Выплаты за работу в ночное время		Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Всего, руб.	Примечание	
					%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	Директор																		
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе																		
	Заместитель директора по воспитательной работе																		
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе																		
	Главный бухгалтер																		
	Бухгалтер																		
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий																		
	<b>ИТОГО</b>																		
	<b>Всего по штатному расписанию</b>																		

Директор МОУ \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_  
М.П.

Мотивированное мнение представительного органа учтено: про



85

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Лесозаводская средняя школа"

(полное наименование учреждения)

ШТАТНАЯ РАССТАНОВКА  
с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Приложение № \_\_\_ к штатному расписанию,  
утвержденному приказом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_

Наименование структурного подразделения	Фамилия, имя, отчество работника	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Категория персонала	Вид трудового договора (по основному месту работы, по совместительству)	Общий стаж работы на начало финансового года (кол-во полных лет)		Образование	Квалификационная категория (класс)		Наличие почетного звания	Должностной оклад (оклад), руб.	Продолжительность рабочего времени в неделю, час		Выплаты по должностному окладу (окладу) за фактически продолжительность рабочего времени, руб.	Повыш. коэф. по муницип. учреждению		Выплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда		Выплаты за работу в ночное время		Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Всего, руб.	Примечание
					в данном учреждении	из них в занимаемой должности		категория	дата присвоения			по нормам	фактически установлен по трудовому договору		%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
			Итого																							
			Итого																							
		<b>ИТОГО</b>																								

Директор МБОУ \_\_\_\_\_  
 Главный бухгалтер \_\_\_\_\_





Учено мотивированное мнение представительного органа  
(решение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Преподаваемый предмет	Выплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда		Выплаты за работу в условиях разделения раб дня на части		Зарплата с учетом граф 18, 25, 27, 29	Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Итого заработная плата (сумма граф 30, 32, 34)	Примечание	Отметка об ознакомлении работника	
				%	Сумма	%	Сумма		%	Сумма	%	Сумма			дата	роспись работника
1	2	3	4	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
			ВСЕГО													

Примечание: При составлении тарификации индивидуальное обучение на дому в граф

Директор МБОУ

Главный бухгалтер

Члены тарификационной комиссии:

М.П.

Приложение № За к положению об оплате труда  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учрежде-  
"Лесозаводская средняя школа"

**Дополнительный тарификационный список №**

на период отпуска по уходу за ребенком(временной  
нетрудоспособности, длительного отпуска)  
\_\_\_\_\_ (ф.и.о. работника)

УТВЕРЖДЕН приказом МБОУ  
"Лесозаводская СШ"  
от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_г. № \_\_\_\_\_

с "\_\_\_" \_\_\_\_\_

Учено мотивированное мнение представительного органа

(решение № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Преподаваемый предмет	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения			Квалификационная категория	Дата присвоения квалификационной категории	Наличие ученой степени, почетного звания	Ставка заработной платы за неделю, руб.	Установленное число часов учебной нагрузки в неделю				Ставка заработной платы за установленное число часов учебной нагрузки в неделю, руб.			
					Образование	наименование ОУ	дата окончания					I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы	ВСЕГО	I - IV классы	V - IX классы	X - XI классы	ВСЕГО
1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			ВСЕГО																

Примечание: При составлении тарификационных списков работников, осуществляющих индивидуальное обучение на дому в графе "Примечание" указывается фамилия, имя ребенка.

Директор МБОУ

Главный бухгалтер

Члены тарификационной комиссии:

М.П.



ние

Учтено мотивированное мнение представительного органа  
(решение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Преподаваемый предмет	Повышающие коэффициенты по муниципальному учреждению											Зарботная плата с учетом граф 18, 25, 27, 29	Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Итого заработная плата (сумма граф 30, 32, 34)	Примечание	Отметка об ознакомлении работника	
				%												%	Сумма	%	Сумма			дата	роспись работника
				за классное руководство	за проверку письменных работ	за заведование учебным кабинетом, лабораториями, мастерскими	за руководство предметными комиссиями	23	24	25	26	Сумма	28	Сумма									
1	2	3	4	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
			ВСЕГО																				

Примечание: При составлении тарификации индивидуальное обучение на дому в град

Директор МБОУ

Главный бухгалтер

Члены тарификационной комиссии:

М.П.

Приложение № 4 к положению об оплате труда  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
"Лесозаводская средняя школа"

**Тарификационный список №**  
работников МБОУ "Лесозаводская СШ"

на 201\_\_ - 201\_\_ учебный год

Чтено мотивированное мнение представительного органа

решение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

УТВЕРЖДЕН приказом МБОУ  
"Лесозаводская СШ"  
от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_\_\_

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения			Квалификационная категория	Дата присвоения квалификационной категории	Наличие ученой степени, почетного звания	Ставка заработной платы за норму часов в неделю, руб.	Установленное число часов педагогической работы в неделю		Ставка заработной платы за установленное число часов педагогической работы в неделю, руб.	Повышающие коэффициенты по муницип. учреждению				Выплата за усл.	
				Образование	наименование ОУ	дата окончания					%	коэффициенты по		Сумма, руб.	%				
																коэффициенты по муницип. учреждению	коэффициенты по муницип. учреждению		коэффициенты по муницип. учреждению
1	2	3	4	5			6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Директор МБОУ

Главный бухгалтер

Члены тарификационной комиссии:

М.П.



Учено мотивированное мнение предс  
 (решение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	ы за работу в	Зарботная плата с учетом граф 12, 17, 19	Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Итого заработная плата (сумма граф 20, 22, 24)	Примечание	Отметка об ознакомлении работника	
			ых, вредных виях труда		Сумма	%	Сумма	%			Сумма	дата
1	2	3	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

Директор МБОУ

Главный бухгалтер

Члены тарификационной к

М.П.

Приложение № 4а к положению об оплате труда  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
"Лесозаводская средняя школа"

**Дополнительный тарификационный список №**

на период отпуска по уходу за ребенком (временной нетрудоспособности, длительного отпуска ) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

с " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201 \_\_ г.

\_\_\_\_\_ (подписано мотивированное мнение представительного органа)

УТВЕРЖДЕН приказом МБОУ  
"Лесозаводская СШ"  
от " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201 \_\_ г. № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (решение № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Стаж педагогической работы на начало учебного года	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения			Квалификационная категория	Дата присвоения квалификационной категории	Наличие ученой степени, почетного звания	Ставка заработной платы за норму часов в неделю, руб.	Установленное число часов педагогической работы в неделю		Ставка заработной платы за установленное число часов педагогической работы в неделю, руб.	Повышающие коэффициенты по муницип. учреждению				Выплата за тяжелую работу, %	
				Образование	наименование ОУ	дата окончания					по норме	фактически установлено по трудовому договору		%					
														Сумма, руб.					
1	2	3	4	5			6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

Директор МБОУ

Главный бухгалтер

Члены тарификационной комиссии:

М П



на период отпуска по уход

Учено мотивированное мнение предс

(решение № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	ы за работу в ых, вредных виях труда	Зарботная плата с учетом граф 12, 17, 19	Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Итого зарботная плата (сумма граф 20, 22, 24)	Примечание	Отметка об ознакомлении работника	
					%	Сумма	%	Сумма			дата	роспись работника
1	2	3	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

Директор МБОУ  
 Главный бухгалтер  
 Члены тарификационной  
 М.П.

**Оклады (должностные оклады), ставок заработной платы работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лесозаводская средняя школа»  
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) рублей
1	2
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<u>1 квалификационный уровень:</u>	
секретарь учебной части без категории	2650,00
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
<u>1 квалификационный уровень:</u>	
старший вожатый без категории	4750,00
старший вожатый первой категории	6412,50
старший вожатый высшей категории	7362,50
<u>2 квалификационный уровень:</u>	
педагог дополнительного образования без категории	4960,00
педагог дополнительного образования первой категории	6696,00
педагог дополнительного образования высшей категории	7688,00
социальный педагог без категории	4960,00
социальный педагог первой категории	6696,00
социальный педагог высшей категории	7688,00
<u>3 квалификационный уровень:</u>	
воспитатель без категории	5170,00
воспитатель первой категории	6979,50
воспитатель высшей категории	8013,50
педагог-психолог без категории	5170,00
педагог-психолог первой категории	6979,50
педагог-психолог высшей категории	8013,50
<u>4 квалификационный уровень:</u>	
преподаватель-организатор ОБЖ без категории	5930,00
преподаватель-организатор ОБЖ первой категории	8005,50
преподаватель-организатор ОБЖ высшей категории	9191,50
учитель без категории	5930,00
учитель второй категории	6523,80
учитель первой категории	8005,50
учитель высшей категории	9191,50
учитель-логопед (логопед) без категории	5930,00
учитель-логопед (логопед) первой категории	8005,50
учитель-логопед (логопед) высшей категории	9191,50
<b>2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	



3 квалификационный уровень: заведующий столовой	3830,00
<b>2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
2 квалификационный уровень: бухгалтер бухгалтер II категории	4140,00 5050,80
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих</b>	
<b>3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ профессий рабочих; гардеробщик; сторож; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2440,00
<b>3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
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; рабочий по комплексному обслуживанию зданий, машинист котельной установки	2800,00
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: повар	3070,00
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель водитель первого класса водитель второго класса	5930,00 6819,50 6523,00
<b>4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>	
<b>4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>	
библиотекарь	4330,00
<b>4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>	
заведующий библиотекой	5745,00

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

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Примечание:

В соответствии с приказом министерства образования РФ от 15 апреля 1993 года № 138 «Об утверждении перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов ЕТС» к профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, относятся водители автобусов и специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой детей, и повара, выполняющие обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

**Методические рекомендации по оценке  
показателей эффективности деятельности педагогических работников**

**1. Педагогические работники МБОУ «Лесозаводская СШ»**

№ п/п	Показатель	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателя	Кто оценивает	Метод оценки	Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения (РЭ)
1.	Квалификация педагога	1. Образование: - высшее	+1	Ежемесячно	образовательная организация	Основанием оценки является наличие высшего образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		2. Периодичность повышения квалификации	+1	Ежемесячно	образовательная организация	Основанием оценки является систематическое повышение квалификации педагога, 1 раз в 3 года в объеме: - 72 часа (для учителей начальной школы), - 108 часов (для учителей старшей школы). При невыполнении показателя в итоговом расчете учитывается нулевая оценка. При выполнении - соответственно 10 баллов.	
2.	Участие в системе методической работы	1. Участие в работе методического объединения, творческой группы	+5	Ежемесячно	образовательная организация	Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы в методическом объединении, творческой группе (+5). При отсутствии, соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.



	образовательной организации	2. Руководство методическим объединением, творческой группой	+10	По результату	образовательная организация	Оценивается реализация запланированных мероприятий методического объединения, творческой группы и наличие методических продуктов педагогов по итогам работы методического объединения, творческой группы. Если план мероприятий методического объединения, творческой группы реализован полностью и имеются методические продукты педагогов по итогам работы методического объединения, творческой группы, то в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При отсутствии продуктивности работы методического объединения, творческой группы ставится нулевая оценка.	
3.	Участие в системе методической работы района	1. Участие в работе районного методического объединения, творческой группы.	+5	Ежемесячно	управление образования	Основанием оценки является наличие методического продукта по итогам работы в методическом объединении, творческой группе (+5). При отсутствии, соответственно нулевая оценка.	В итоговом расчете образовательная организация указывает оценку по информации управления образования
		2. Руководство районным методическим объединением, творческой группой	+10	По результату	управление образования	Оценивается реализация запланированных мероприятий методического объединения, творческой группы и наличие методических продуктов педагогов по итогам работы методического объединения, творческой группы. Если план мероприятий методического объединения, творческой группы реализован полностью и имеются методические продукты педагогов по итогам работы методического объединения, творческой группы, то в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При отсутствии продуктивности работы методического объединения, творческой группы ставится нулевая оценка.	
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: А) на федеральном уровне: - победитель - призер - участник	+30 +25 +20	по результату	образовательная организация	Оценивается результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и на уровне образовательной организации. Если педагог не участвовал в конкурсах профессионального мастерства, то ставится соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		Б) на региональном уровне: - победитель - призер - участник В) на муниципальном уровне:	+25 +20 +15	По результату			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель</li> <li>- призер</li> <li>- участник</li> </ul> Г) на уровне образовательной организации: <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель</li> <li>- призер</li> <li>- участник</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+20</li> <li>+15</li> <li>+10</li> </ul>				
5.	Трансляция передового педагогического опыта в разных формах	Уровень трансляции передового педагогического опыта: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>+20</li> <li>+15</li> <li>+10</li> <li>+5</li> </ul>	По результату	образовательная организация	<p>Оценивается трансляция педагогом собственного передового педагогического опыта в разных формах (публикация, выступление на семинаре, курсах ПК, конференции, педагогических чтениях) на федеральном (+25), региональном (+20), муниципальном (+15) уровнях и в образовательной организации (+10).</p> <p>Если педагог в течение года транслировал собственный передовой педагогический опыт на всех уровнях, то максимально он может получить за данный показатель (+50).</p> <p>Если педагог не транслировал собственный передовой педагогический опыт ни на одном уровне, то ставится нулевая оценка.</p>	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
6.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	+20	1 раз в учебную четверть	образовательная организация	<p>При организации (участии) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в итоговом расчете учитывается 20 баллов. При отсутствии организации (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся в итоговом расчете учитывается (-20) баллов.</p>	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		2. Отсутствует организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	-20	1 раз в учебную четверть	образовательная организация		



		3. Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	+20	1 раз в учебную четверть	образовательная организация	При положительной динамике индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) в итоговом расчете учитывается 20 баллов. При отсутствии положительной динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) в итоговом расчете ставится нулевая оценка.	
7.	Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	<p>1. Результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:</p> <p>А) на федеральном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призеры</li> <li>- участники</li> </ul> <p>Б) на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призеры</li> <li>- участники</li> </ul> <p>В) на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призеры</li> <li>- участники</li> </ul> <p>Г) на уровне образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победители</li> <li>- призеры</li> <li>- участники</li> </ul>	<p>+30</p> <p>+25</p> <p>+20</p> <p>+25</p> <p>+20</p> <p>+15</p> <p>+20</p> <p>+15</p> <p>+10</p> <p>+15</p> <p>+10</p> <p>+5</p>	по результату	образовательная организация	Оценивается результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и на уровне образовательной организации. Если ученики не участвовали в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, то ставится соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.

8.	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	Организация эффективной работы с детьми с особыми потребностями в образовании	+5	Ежемесячно	образовательная организация	При эффективной организации работы с детьми с особыми потребностями в образовании в итоговом расчете учитывается 20 баллов. При отсутствии, соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
9.	Участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности	Уровень участия в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности: А) федеральный Б) региональный В) муниципальный Г) в образовательной организации	+20 +15 +10 +5	По результату	образовательная организация	Если педагог не участвовал в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, то ставится нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
10.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Организация эффективной работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся: 1) Организация просветительской работы с родителями (законными представителями) обучающихся не реже 1 раза в четверть. 2) Вовлечение родителей (законных	+5	1 раз в учебную четверть	образовательная организация	При эффективной организации работы по взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При отсутствии, соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.



		представителей) в учебно-воспитательный процесс (организация секций, кружков, клубов, студий; совместные творческие дела; помощь в укреплении материально-технической базы; работа органов самоуправления; шефство над неблагополучными семьями, подростками и др.)	+5				
11.	Общественная активность в профессиональной деятельности	Является руководителем муниципального клуба «Учитель года» и т.п.	+5	Ежемесячно	образовательная организация	Оценивается общественная активность педагога в профессиональной деятельности. За руководство общественным движением ставится +5 баллов. При отсутствии, соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		Является членом комиссии по делам несовершеннолетних, членом областного, муниципального клуба «Учитель года», инспектор по охране прав детства, депутатская деятельность, и т.п.	+5	Ежемесячно	образовательная организация	Оценивается общественная активность педагога в профессиональной деятельности. Если педагог является членом сразу нескольких общественных движений, то за каждое ставится +5 баллов. Максимально можно получить за данный показатель +15 баллов. При отсутствии, соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
12.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогов	+3	Ежемесячно	образовательная организация	При выполнении критерия учитывается +3 балла, при наличии жалоб – 0 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.

13.	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное исполнение распоряжений, указаний руководства образовательной организации	+5	Ежемесячно	образовательная организация	При выполнении критерия учитывается +5 баллов, при наличии жалоб – 0 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
-----	----------------------------	--	----	------------	-----------------------------	--	--



Примечание:

1. При оценке периодичности «один раз в год» достигнутое значение целевого показателя по критерию учитывается в итоговом расчете эффективности деятельности следующим образом;

- показатель 1 в разделах 1 и 2, а также критерий 2 показателя 3 раздела 1 настоящей методики учитываются ежемесячно в течение финансового года.

- показатели, оценка которых производится по итогам учебного года, в январе - июне текущего года учитываются по итогам учебного года, завершившегося в предыдущем календарном году; в июле – декабре текущего года учитываются по итогам учебного года, завершившегося в текущем году. Например, при расчете размера премии, начисление которой будет производиться в 2016 году, в период с января 2016 года по июнь 2016 года учитываются итоги 2014 – 2015 учебного года, а в период с июля по декабрь 2016 года учитываются итоги 2015 -2016 учебного года.

2. При оценке периодичности по итогам четверти достигнутое значение целевого показателя по критерию учитывается в итоговом расчете эффективности деятельности ежемесячно в течение учебной четверти, следующей за отчетной.

3. Общее количество баллов, полученных работником, подлежит корректировке в зависимости от фактически отработанного им времени в расчетном периоде в следующих случаях:

а) Если работнику в соответствии с трудовым договором, установлен режим неполного рабочего времени, общее количество полученных работником баллов корректируется на поправочный коэффициент (Кфв), определяемый по формуле:

$$\text{Кфв} = \text{ФВ} / \text{НВ}, \text{ где}$$

ФВ – продолжительность рабочего времени в день (неделю), установленная работнику трудовым договором,

НВ – нормативная продолжительность рабочего времени в день (неделю).

б) Если работник не полностью отработал расчетный период (календарный месяц), общее количество полученных работником баллов корректируется на поправочный коэффициент (Кфп), определяемый по формуле:

$$\text{Кфп} = \text{ФД} / \text{НД}, \text{ где}$$

ФД – количество фактически отработанных работником в расчетном периоде рабочих дней,

НВ – норма рабочих дней в расчетном периоде.

в) Если работник, которому в соответствии с трудовым договором установлен режим неполного рабочего времени, не полностью отработал расчетный период, полученные им баллы корректируются на оба поправочных коэффициента (Кфв и Кфп).

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**почётных 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 работник физической культуры РСФСР».

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

«Народный учитель Российской Федерации»;  
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;  
«Заслуженный учитель Российской Федерации».

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

«Почетный работник общего образования Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;  
«Отличник народного просвещения»;  
«Отличник физической культуры и спорта».



**Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения**

**1. АДМИНИСТРАТИВНО – УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ:**

№ п/п	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер	Основание
<b>РУКОВОДИТЕЛИ:</b>		
1	Директор	Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.04.2008 г. № 200))
2	Заместитель директора по УВР	
3	Заместитель директора по АХР	
4	Заведующий библиотекой	
5	Заведующий столовой	
4	Главный бухгалтер	
<b>СПЕЦИАЛИСТЫ:</b>		
1	Бухгалтер	Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.04.2008 г. № 200))
<b>СЛУЖАЩИЕ:</b>		
1	Библиотекарь	Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.04.2008 г. № 200))

**2. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ:**

№ п/п	Общепрофессиональные профессии рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения)	Основание
1	Водитель автомобиля	Общероссийский классификатор профессий

2	Гардеробщик	рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367)
3	Слесарь-сантехник	
4	Машинист котельной установки	
5	Подсобный рабочий	
6	Повар	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	
8	Сторож	
9	Уборщик производственных и служебных помещений	
10	Электромонтер по ремонту и обслужива- нию электрооборудования	
11	Уборщик территории	

### 3. ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Наименование должностей	Основание
1	Учитель	1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ( <b>кроме лаборанта</b> )  2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37 (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.04.2008 г. № 200) - <b>лаборант</b>
2	Социальный педагог	
3	Преподаватель-организатор ОБЖ	
4	Учитель-логопед	
5	Педагог-психолог	
6	Педагог дополнительного образования	
7	Секретарь учебной части	
8	Воспитатель группы продленного дня	



**РАЗМЕРЫ**  
**повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности**

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента (% к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы за фактически отработанное время)
Секретарь учебной части	80
Воспитатель группы продленного дня	15
Педагог дополнительного образования	15
Социальный педагог	15
Старший вожатый	15
Логопед	15
повар	80
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий Уборщик производственных помещений Уборщик территории Сторож Слесарь-сантехник Гардеробщик Подсобный рабочий Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	100
Машинист (кочегар) котельной	60

**Методика оценки показателей и критериев эффективности деятельности  
руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера  
МБОУ «Лесозаводская СШ»**

**1. Руководитель**

№ п/п	Показатель	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателя	Кто оценивает	Метод оценки	Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности (РЭД) руководителя образовательной организации (ОО)
<b>Общие показатели и критерии</b>							
1.	Выполнение муниципального задания	100%	+25	Один раз в год	Управление образования	% выполнения = количество выполненных показателей качества МЗ / общее количество показателей МЗ * 100.	1) Отчет ОО о выполнении МЗ. 2) Информация специалистов управления образования
		от 95 % до 100%	+1			Количество показателей МЗ определяется как сумма показателей объема и качества всех муниципальных услуг, предусмотренных в муниципальном задании	
2.	Обеспечение целевого и эффективного расходования средств	1. Расходование средств в соответствии с утвержденным (уточненным) планом ФХД	+10	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)	Управление образования	Оценивается объем кассовых выплат в разрезе КОСГУ по отчету о состоянии лицевого счета на каждую квартальную дату. Если на каждую квартальную дату объем кассовых выплат по каждому КОСГУ меньше или равен соответствующему показателю в утвержденном (уточненном) плане ФХД, предоставленном учреждением в управление образования - учитывается 10 баллов. Если на одну и более квартальных дат объем кассовых выплат по каждому КОСГУ больше соответствующего показателя в плане ФХД, - учитывается нулевая оценка.	1) Информация специалистов управления образования 2) Отчеты ОО



		2. Расходование средств согласно целям их предоставления учредителем	+20	Один раз в год  Один раз в год
		3. Эффективное расходование средств	+15	Один раз в год
		4. Эффективное расходование средств ФОТ	+ 20	Один раз в год (по оценке каждого месяца)
		5. Эффективное распределение средств субсидий	+10	Один раз в год
		6. Отсутствие нарушений требований законодательства в сфере закупок	+15	Один раз в год
3.	Обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного соглашением на предоставление субсидии	100 %	+10	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)
		Менее 100 %	0	

Оценивается соответствие произведенных учреждением расходов целям предоставления средств учредителем.

При расходовании учреждением средств в соответствии с указанными учредителем целями учитывается 20 баллов.

При выполнении критерия учитывается 15 баллов.

При выявлении случаев неэффективного расходования учреждением предоставленных ему средств учитывается (-15) баллов

Оценивается отсутствие в течение финансового года превышений фактически начисленного за месяц (нарастающим итогом) объема ФОТ по КОСГУ 241.211 (без учета сумм, начисленных за отпуск будущих периодов) соответствующего нормативного уровня ФОТ,

При наличии превышений в течение финансового года учитывается (-20) баллов.

При выполнении критерия учитывается 10 баллов.

При выявлении случаев неэффективного распределения учреждением средств субсидий учитывается (-10) баллов

При выполнении критерия учитывается 15 баллов.

При выявлении нарушений в процедурах проведения закупок учитывается (-15) баллов

Управление образования

При достижении на каждую квартальную дату уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного соглашением, учитывается 10 баллов. При фактическом уровне средней заработной платы менее 100% уровня, установленного соглашением, на одну и более квартальных дат учитывается нулевая оценка.

Оценивается специалистами управления образования на основании отчетов ОО



		Равномерное распределение стимулирующей части ФОТ в течении года.	+10	Один раз в год		При темпе роста средней заработной платы (без учета мер социальной поддержки) в сентябре, в октябре, в ноябре, в декабре к среднемесячной заработной плате в 1 квартале отчетного года не более 106 % в сопоставимых условиях, в итоговом расчете учитывается 10 баллов.	
4.	Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления отчетности (сведений, информации, планов, расчетов, заявок и др.)	1. Отсутствие замечаний финансовых и налоговых органов, внебюджетных фондов, органов статистики, управления образования к качеству и срокам предоставления	+ 10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	Показатель оценивается комплексно. Основанием оценки является отсутствие замечаний финансовых и налоговых органов, органов статистики, внебюджетных фондов, управления образования При отсутствии замечаний в течение финансового года, соответственно 10 баллов. При наличии замечаний любой из вышеуказанных структур учитывается нулевая оценка.	Оценивается специалистами управления образования
5	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	+7	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	При отсутствии просроченной кредиторской задолженности по данным бухгалтерской отчетности на 1 число каждого месяца финансового года учитывается 7 баллов, при наличии – (-7) баллов.	Оценивается специалистами управления образования по отчетам ОО
		Наличие просроченной кредиторской задолженности	0				
6	Кадровое обеспечение образовательного процесса	1) Соответствие квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам, : наличие высшего профессионального образования или среднего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.	+10	Один раз в год	Управление образования	Если все педагогические работники ОО соответствуют требованиям квалификационных характеристик – учитывается 10 баллов. При не выполнении данного критерия – нулевая оценка.	Оценивается специалистами управления образования на основании отчетов ОО

		<p>2) Реализация программ, мероприятий, направленных эффективную работу с педагогическими кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение программ курсовой переподготовки,</li> <li>- доля педагогов, имеющих 1 и высшую категорию выше среднего показателя по району,</li> <li>- результативность проводимых мероприятий (наличие победителей и призеров конкурсов проф. мастерства среди педагогических работников ОО: «Учитель года», «Воспитатель года», «Воспитать человека»)</li> </ul>	+5				<p>За каждую выполненную позицию критерия учитывается 5 баллов. Максимальная оценка данного критерия – 15 баллов при выполнении всех трех позиций. При невыполнении всех позиций – соответственно нулевая оценка.</p>	
7	Квалификация руководителя	<p>1) Повышение квалификации руководителя 1 раз в 5 лет (курсовая подготовка в объеме не менее 72 часов)</p> <p>2) Обязательная профессиональная переподготовка по направлению «Менеджмент в образовании»</p>	+5	Один раз в год	Управление образования	<p>За каждый выполненный критерий учитывается соответствующее количество баллов. При не выполнении обоих критериев – нулевая оценка</p>	Оценивается специалистами управления образования	
8	Организация инновационной и опытно – экспериментальной деятельности ОО	<p>Участие ОО в инновационной деятельности на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- федеральный,</li> <li>- региональный,</li> <li>- муниципальный,</li> </ul>	+20 +15 +10	Один раз в год	Управление образования	<p>Показатель оценивается комплексно. При выполнении учитывается количество баллов суммарно за каждый уровень участия. При отсутствии данного вида деятельности – учитывается 0 баллов</p>	Оценивается специалистами управления образования	
9	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	<p>1. Отсутствие предписаний надзорных органов, иных документов, подтверждающих факт нарушения законодательства</p>	+10	Один раз в год	Управление образования	<p>Основанием оценки критерия является отсутствие нарушений законодательства в деятельности ОО, должностных лиц ОО, выявленных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- контролирующими, надзорными органами, судом;</li> <li>- управлением образования,</li> </ul> <p>При наличии фактов нарушения законодательства учитывается нулевая оценка. При отсутствии замечаний в течение финансового года, учитывается +10 баллов.</p>	<p>1) Документы, контролирующих, надзорных органов, суда, управления образования подтверждающих нарушение законодательства.</p> <p>2) Информация специалистов управления образования</p>	



		2. Отсутствие обоснованных жалоб	+10	Один раз в год		Основанием оценки критерия является наличие (отсутствие) обоснованных жалоб (заявления, обращения, ходатайства) на не предоставление, или некачественное предоставление услуг ОО При наличии учитывается нулевая оценка. При отсутствии соответственно 10 баллов.	
10	Информационная открытость образовательной организации	1. Полное и своевременное размещение информации, предусмотренной законодательством, на официальном сайте ОО в сети Интернет.  2. Полное и своевременное размещение информации, предусмотренной законодательством, на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет.	Максимальная оценка +20  +10	Один раз в год	Управление образования	По критерию 1 оценивается объем размещенной на сайтах ОО в сети Интернет информации: - до 70 % включительно – 0 баллов - свыше 70 % до 99,9 % - 3 балла - 100 % - 20 баллов.  По критерию 2 оценивается полное и своевременное размещение информации на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет. При полном и своевременном размещении информации учитывается 10 баллов, при невыполнении – нулевая оценка.	1) Информация специалистов управления образования
11.	Реализация программ и мероприятий по профилактике правонарушений среди учащихся	1) Снижение количества несовершеннолетних, стоящих на учёте,  2) Наличие в ОО комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений)	+9  +1	Один раз в год	Управление образования	За каждый выполненный критерий учитывается соответствующее количество баллов. При не выполнении обоих критериев – нулевая оценка	Оценивается специалистами управления образования
12	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки и организация профориентационной работы	1) Наличие профильного обучения 2) Наличие предпрофильной подготовки и организация профориентационной работы	+10  +5	Один раз в год	Управление образования	За каждый выполненный критерий учитывается соответствующее количество баллов. При не выполнении обоих критериев – нулевая оценка	Оценивается специалистами управления образования по отчетам ОО

13	<p>Качество образования</p>	<p>1) выполнение образовательных программ 99% -100%,</p> <p>2) результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени основного общего образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- во время основного этапа (июнь месяц)</li> <li>- во время дополнительного этапа (по состоянию на 01 октября)</li> </ul> <p>3) результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени среднего общего образования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- во время основного этапа (июнь месяц)</li> <li>- во время дополнительного этапа (по состоянию на 01 октября)</li> </ul> <p>4) наличие победителей и призеров во всероссийской олимпиаде школьников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-муниципальный этап</li> <li>-региональный этап</li> <li>-заключительный этап</li> </ul> <p>5) наличие победителей и призеров в конкурсах исследовательских работ школьников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-муниципальный уровень</li> <li>-региональный уровень</li> <li>-заключительный уровень</li> </ul>	<p>+10</p> <p>+15</p> <p>+5</p> <p>+25</p> <p>+5</p> <p>+10</p> <p>+15</p> <p>+20</p> <p>+10</p> <p>+15</p> <p>+20</p>	<p>Один раз по итогам учебного года</p>	<p>Управление образования</p>	<p>За каждый выполненный критерий учитывается соответствующее количество баллов.</p> <p>Критерии 2 и 3 считаются выполненными, если 100 % обучающихся успешно сдали государственные экзамены на соответствующей ступени образования (по обязательным предметам) на соответствующем этапе.</p>	<p>Оценивается специалистами управления образования по отчетам ОО</p>
----	-----------------------------	--	--	---	-------------------------------	---	---

**2. Заместитель руководителя по учебно – воспитательной (воспитательной) работе**



№ п/п	Показатель	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателя	Кто оценивает	Метод оценки	Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения (РЭД)
1	Выполнение муниципального задания	100% от 99% до 100% менее 99%	+25 +1 0	Один раз в год	Управление образования	% выполнения = количество выполненных показателей МЗ / общее количество показателей МЗ * 100. Количество показателей МЗ определяется как сумма показателей объема и качества всех муниципальных услуг, предусмотренных в муниципальном задании.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
2	Кадровое обеспечение образовательного процесса	1) Соответствие квалификации педагогических работников квалификационным характеристикам 2) Реализация программ, мероприятий, направленных на эффективную работу с педагогическими кадрами: -выполнение программ курсовой переподготовки, -увеличение числа педагогов, имеющих первую и высшую категории по сравнению с предыдущим периодом, -результативность проводимых мероприятий (наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства среди педагогических работников ОО)	+10  +5 +5  +5	Один раз (по оценке каждого полугодия)	Образовательная организация	Основанием оценки критерии 1 является наличие высшего образования или среднего профессионального образования по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в ОО. Если Все педагогические работники ОО соответствуют требованиям квалификационных характеристик – учитывается 10 баллов. При не выполнении данного критерия – в итоговом РЭД ставиться 0 баллов.  За каждую выполненную позицию критерия 2 учитывается 5 баллов. Максимальная оценка данного критерия – 15 баллов при выполнении всех трех позиций. При невыполнении всех позиций – соответственно нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
3	Квалификация заместителя ди-	Повышение квалификации заместите-	+10	Один раз в	Образовательная ор-	При выполнении критерия в итоговом РЭД учитывается 10 баллов, при не выполнении - 0 баллов.	Оценивается образовательной органи-

	ректора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе	ля директора по УВР, по ВР, по ОТ 1 раз в 5 лет (курсовая подготовка в объеме не менее 72 часов)		год	ганизация		зацией самостоятельно.
4	Организация инновационной и опытно-экспериментальной деятельности ОО	Участие ОО в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности на уровнях: -федеральный, -региональный, -муниципальный, -образовательная организация	+20 +15 +10 +5	Один раз в год	Образовательная организация	Показатель оценивается комплексно. При выполнении учитывается количество баллов суммарно за каждый уровень участия. При отсутствии данного вида деятельности – учитывается 0 баллов	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
5	Качество образования	1) Выполнение образовательных программ 99%-100%	+10	Один раз в год (по окончании учебного года)	Образовательная организация	При выполнении критерия оценки учитывается +10 баллов за каждый критерий.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		2) Результативность сдачи государственной итоговой аттестации на ступени основного общего, среднего общего образования	+10			При выполнении критерия оценки учитывается +10 баллов за каждый критерий.	
		3) Средний балл по результатам ЕГЭ: -по русскому языку: ниже среднего по области, выше среднего по области; - по математике: ниже среднего по области, выше среднего по области	0 +10 0 +10			Критерий оценивается комплексно. При выполнении учитывается количество баллов суммарно за каждый предмет.	



6	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки и организация профориентационной работы	1. Наличие профильного обучения 2. Организация предпрофильной подготовки и профориентационной работы	+10  +5	Один раз в год	Образовательная организация	При наличии профильного обучения учитывается +10 баллов. При наличии предпрофильной подготовки и организации профориентационной работы учитывается +5 баллов. При выполнении обоих критериев учитывается 15 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
7	Реализация программ и мероприятий, направленных на работу с талантливыми детьми и молодежью	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций: -образовательная организация, -муниципальный уровень, -областной уровень, -межрегиональный, федеральный, международный уровни	+5  +10  +20  +30	Один раз в год	Образовательная организация	При наличии призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций среди обучающихся разных уровней в итоговом РЭД указывается количество баллов суммарно. При отсутствии призеров и победителей – 0 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
8	Трансляция передового педагогического опыта в разных формах	Уровень трансляции передового педагогического опыта: -федеральный -региональный -муниципальный -в образовательной организации	+20 +15 +10 +5	Один раз в год	Образовательная организация	Оценивается трансляция заместителем директора собственного передового педагогического опыта в разных формах (публикация, выступление на семинаре, курсах ПК, конференции, педагогических чтениях) на федеральном (+25), региональном (+15), муниципальном (+10) уровнях и в образовательной организации (+5). Если заместитель директора в течение года транслировал собственный передовой педагогический опыт на всех уровнях, то максимально он может получить за данный показатель (+50). Если заместитель директора не транслировал собственный передовой педагогический опыт ни на одном уровне, то ставится нулевая оценка.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
9	Реализация мониторинга достижений обучающихся	1. Организация мониторинга достижений обучающихся	+20	Один раз в год (по окончании учебного года)	Образовательная организация	При организации мониторинга достижений обучающихся (Положение о школьной системе оценки качества образования, диагностический инструментарий, план внутришкольного контроля) в итоговом расчете учитывается 20 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
10	Реализация программ и мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся	Положительные результаты работы по профилактике правонарушений среди обучающихся в образовательной организации	+10	Один раз в год	Образовательная организация	Оценивается количество: -обучающихся состоящих на учете в ТКДНиЗП, ПДН, внутришкольном контроле в сравнении с предыдущим периодом; - преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, в сравнении с предыдущим периодом. При выполнении вышеуказанных позиций учитывается +10 баллов, при не выполнении - 0 баллов	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.

11	Общественная активность в профессиональной деятельности	Руководство профсоюзным комитетом, муниципальным клубом «Учитель года» и т.п.	+10	Один раз в год	образовательная организация	Оценивается общественная активность заместителя директора в профессиональной деятельности. За руководство общественным движением ставится +10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		Членство в комиссии по делам несовершеннолетних, членом областного, муниципального клуба «Учитель года», депутатская деятельность и т.п.	+5	Один раз в год	образовательная организация	Оценивается общественная активность заместителя директора в профессиональной деятельности. Если заместитель директора является членом сразу нескольких общественных движений, то за каждое ставится +5 баллов. Максимально можно получить за данный показатель +15 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
12	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогов	+3	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Образовательная организация	При выполнении критерия учитывается +3 балла, при наличии жалоб - 0 баллов	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
13	Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления информации	Наличие замечаний	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Образовательная организация	Показатель оценивается комплексно. Основанием оценки является отсутствие замечаний, предписаний контролирующих и надзорных органов по результатам проведенных ими проверок, замечаний управления образования. При отсутствии замечаний соответственно учитывается +10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
14	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное исполнение распоряжений, указаний руководства образовательной организации	+5	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Образовательная организация	При выполнении критерия учитывается +5 балла, при наличии замечаний - 0 баллов	



### 3. Заместитель руководителя по административно – хозяйственной работе

4

№ п / п	Показатель	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателя	Кто оценивает	Метод оценки	Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения (РЭД)
1.	Качественная организация работ по благоустройству, уборке территории учреждения	Соответствие территории учреждения нормам Сан-Пин	+ 10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение	При отсутствии на территории учреждения мусора, посторонних предметов, наличии необходимых договоров с обслуживающими организациями, озеленение территории, наличии ограждения территории – учитывается 10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
2.	Обеспечение безопасности в образовательной организации	1. Создание безопасных условий в ОО для работы и организации образовательного процесса (выполнение требований пожарной безопасности, безопасности, электробезопасность, охраны труда и т.п.)	+ 10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение	При отсутствии замечаний, предписаний надзорных органов, управления образования - в итоговом РЭД учитывается 10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
3	Рациональное расходование материалов образовательной организации	Эффективное использование материалов и ресурсов учреждения ( бензин, энергоресурсы, материалы и т.п.)	+ 10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение	При рациональном использовании материалов и ресурсов учреждения учитывается 10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
4.	Своевременное и качественное составление и предоставление отчетности, документации (сведений, информации, планов)	1. Качественное и своевременное предоставление отчетности (сведений, информации и т.д.)	+ 10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение	При выполнении критерия учитывается 10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном

							порядке.
5.	Обеспечение качественной работы обслуживающего персонала образовательной организации	Бесперебойная работа ОО	+ 10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение	При отсутствии замечаний по выполнению должностных обязанностей работниками из числа обслуживающего персонала учитывается 10 баллов.	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
6	Своевременное обеспечение учебных кабинетов, хозяйственных и других помещений, оборудованием и инвентарём отвечающим требованиям безопасности и требованиям СанПин.	1. Оснащённость необходимым оборудованием для обеспечения деятельности ОО	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Образовательное учреждение	По критерию 1 оценивается наличие, приобретение качественного оборудования и инвентаря соответствующего нормам СанПин.  При выполнении по каждому критерию учитывается соответствующее количество баллов	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		2. Своевременное устранение неполадок и аварийных ситуаций	+10				
7	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ образовательной организации	1.Своевременное и качественное проведение ремонтных работ, отсутствие недостатков в работе инженерного оборудования ОО, мебели, здания	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Образовательное учреждение	При выполнении по каждому критерию учитывается соответствующее количество баллов	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
		2.Качественная подготовка ОО к новому учебному году	+10				



8	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное исполнение распоряжений, указаний руководства образовательной организации	+5	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Образовательная организация	При выполнении критерия учитывается +5 баллов, при наличии замечаний – нулевая оценка	Оценивается образовательной организацией самостоятельно.
---	----------------------------	--	----	---	-----------------------------	---	--

#### 4. Главный бухгалтер

№ п / п	Показатель	Критерий оценки	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателя	Кто оценивает	Метод оценки	Основание включения в итоговый расчет эффективности деятельности персонала учреждения (РЭД)
1	Выполнение муниципально-го задания	100%	+25	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	% выполнения = сумма фактических объемов муниципальных услуг / сумму объемов муниципальных услуг, установленных в МЗ * 100.  Сумма объемов муниципальных услуг определяется путем сложения значений показателей объема муниципальных услуг, оказываемых учреждением в соответствии с муниципальным заданием.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		от 95 % до 100%	+1				
		менее 95 %	0				
2	Постановка и качественное ведение финансового и бухгалтерского учета	1. Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины	+10	Один раз в год ( по итогам финансового года)	образовательное учреждение, управление образования	Показатель оценивается комплексно. Основанием оценки является отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, и управления образования. При наличии замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов и (или) управления образования в итоговом расчете учитывается нулевая оценка. При отсутствии замечаний, соответственно 10 баллов.	Замечания контролирующих и надзорных органов отслеживаются учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.

		2. Соблюдение штатной дисциплины	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение, управление образования	<p>Основанием оценки является: формирование штатного расписания и тарификационных списков строго в пределах выделенных на соответствующий финансовый год средств на оплату труда; строгое соответствие фактической численности работающих утвержденной штатной численности; своевременное и правильное оформление приказов, связанных с оплатой труда, своевременное изменение локальных нормативно - правовых актов учреждения, регулирующих оплату труда, и соответствие их установленным требованиям; своевременное утверждение и правильное оформление штатного расписания, тарификационных списков и изменений к ним; соблюдение нормативного соотношения ФОТ педагогического и прочего персонала; своевременности и правильность расчетов с персоналом по заработной плате.</p> <p>При наличии замечаний по одной из выше перечисленных позиций оценки в итоговом расчете учитывается нулевая оценка.</p> <p>При отсутствии замечаний по всем позициям, соответственно 10 баллов.</p>	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.
		3. Отсутствие замечаний, предписаний, санкций контролирующих и надзорных органов, управления образования	+10	Один раз в год ( по итогам финансового года)	образовательное учреждение, управление образования	<p>При отсутствии замечаний, предписаний, санкций финансовых и налоговых органов, внебюджетных фондов по результатам проведенных ими проверок, замечаний управления образования в итоговом расчете учитывается нулевая оценка. При их наличии, соответственно (-10) баллов.</p>	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.
		4. Эффективное использование информационных технологий, программных форм и методов учета и контроля в рабочем процессе	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	<p>Оценивается эффективность и качество использования в рабочем процессе электронных таблиц, программных продуктов "1С-бухгалтерия", систем электронного документооборота и электронной отчетности; своевременность и качество заполнения информации в системе КИАС, на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>, финансовых и статистических сведений в мониторингах.</p> <p>При положительной оценке всех показателей в итоговом расчете учитывается 10 баллов.</p> <p>При наличии замечаний по одному из вышеперечисленных направлений, соответственно нулевая оценка.</p>	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
3	Качественное планирование средств	1.Проведение экономического анализа финансово- хозяйственной деятельности	+10	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)	Образовательное учреждение	<p>При наличии сформированного и утвержденного комплексного анализа финансово - хозяйственной деятельности учреждения с пояснительной запиской по отклонениям на каждую квартальную дату (1 квартал - до 10 апреля; 2 квартал - до 10 июля, 3 квартал - до 10 октября, 4 квартал - до 20 февраля) в итоговом расчете учитывается 10 баллов.</p> <p>При отсутствии, соответственно нулевая оценка.</p>	Оценивается учреждением самостоятельно.



		2. Непревышение плановых показателей потребления электроэнергии (в натуральном выражении)	+5	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	При выполнении плановых показателей потребления в натуральном выражении на 95 -105 % в итоговом расчете учитывается 5 баллов. При выполнении менее 95 % или более 105 % учитывается нулевая оценка. Процент выполнения рассчитывается путем деления фактического объема потребления в натуральном выражении (кВт) в отчетном месяце на плановый показатель соответствующего месяца и умножения полученного результата на 100.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		3. Непревышение плановых показателей потребления тепловой энергии (в натуральном выражении)	+5	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	При выполнении плановых показателей потребления в натуральном выражении на 95 - 105 %, в итоговом расчете учитывается 5 баллов. При выполнении более 105 % учитывается нулевая оценка. Процент выполнения рассчитывается путем деления фактического объема потребления в натуральном выражении (Гкал) в отчетном полугодии на плановый показатель соответствующего полугодия и умножения полученного результата на 100.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		4. Непревышение плановых показателей потребления услуг водоснабжения и водоотведения (в натуральном выражении)	+5	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	При выполнении плановых показателей потребления в натуральном выражении на 95 - 105 %, в итоговом расчете учитывается 5 баллов. При выполнении более 105 % учитывается нулевая оценка. Процент выполнения рассчитывается путем деления фактического объема потребления в натуральном выражении (куб.м) в отчетном квартале на плановый показатель соответствующего квартала и умножения полученного результата на 100.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		5. Соблюдение требований действующего законодательства в сфере закупок	5	Один раз в год ( по итогам финансового года)	образовательное учреждение, управление образования	При своевременном и качественном исполнении плана закупок (плана-графика) в итоговом расчете учитывается 5 баллов.	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.
4	Обеспечение целевого и эффективного расходования средств	1. Расходование средств в соответствии с утвержденным (уточненным) планом ФХД	+10	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)	образовательное учреждение, управление образования	Оценивается объем кассовых выплат в разрезе КОСГУ по отчету о состоянии лицевого счета на каждую квартальную дату. Если объем кассовых выплат по каждому КОСГУ меньше или равен соответствующему показателю в утвержденном (уточненном) плане ФХД, предоставленном учреждением в управление образования, то в итоговом расчете учитывается 10 баллов. Если объем кассовых выплат по каждому КОСГУ больше соответствующего показателя в плане ФХД, - в итоговом расчете учитывается нулевая оценка.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		2. Расходование средств согласно целям их предоставления учредителем	+20	Один раз в год (по оценке каждого	образовательное учреждение,	Оценивается соответствие произведенных учреждением расходов целям предоставления средств учредителем. При расходовании учреждением средств в соответствии с указанными учредителем целями в итоговом расчете учитывается 20 баллов	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образо-

		лем		месяца)	управле- ние обра- зования	При изменении учреждением направления расходования средств без согласования с учредителем учитывается (-20) баллов.	вания, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке
		3. Эффективное расходование средств	+15	Один раз в год ( по итогам финансового года)		При выполнении критерия учитывается 15 баллов. При выявлении случаев неэффективного расходования учреждением предоставленных ему средств в итоговом расчете учитывается (-15) баллов	
		4. Эффективное расходование средств ФОТ	+ 20	Один раз в год (по оценке каждого месяца)		Оценивается отсутствие в течение финансового года превышений фактически начисленного за месяц (нарастающим итогом) объема ФОТ по КОСГУ 241.211 (без учета сумм, начисленных за отпуска будущих периодов) соответствующего нормативного уровня ФОТ, При наличии превышений в течение финансового года учитывается (-20) баллов.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		5. Эффективное распределение средств субсидий	+10	Один раз в год ( по итогам финансового года)	образова- тельное учрежде- ние, управле- ние обра- зования	При выполнении критерия учитывается 10 баллов. При выявлении случаев неэффективного распределения учреждением средств субсидий в итоговом расчете учитывается (-10) баллов	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке
		7. Отсутствие нарушений требований законодательства в сфере закупок	+15	Один раз в год ( по итогам финансового года)	образова- тельное учрежде- ние, управле- ние обра- зования	При выполнении критерия учитывается 15 баллов При выявлении нарушений в итоговом расчете учитывается (-15) баллов	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.
5	Обеспечение качественного составления и своевременного предоставления отчетности (сведений, информации, планов, расчетов, заявок и др.) в финансовые и налоговые органы, внебюджетные фонды, органы	1. Отсутствие замечаний финансовых и налоговых органов, внебюджетных фондов, органов статистики, управления образования к качеству и срокам предоставления	+20	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образова- тельное учрежде- ние, управле- ние обра- зования	Показатель оценивается комплексно. Основанием оценки является отсутствие замечаний финансовых и налоговых органов, органов статистики, внебюджетных фондов, управления образования При отсутствии замечаний учитывается 10 баллов. При наличии замечаний, соответственно, нулевая оценка.	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.



	статистики, управлению образования.						
6	Обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников, установленным соглашением на предоставление субсидии	100 %	+10	Один раз в год (по оценке на каждую квартальную дату)	Управление образования	При достижении на каждую квартальную дату уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного соглашением, учитывается 10 баллов. При фактическом уровне средней заработной платы менее 100% уровня, установленного соглашением, на одну и более квартальных дат учитывается нулевая оценка.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
		Менее 100 %	0				
		Равномерное распределение стимулирующей части ФОТ в течении года.	+20	Один раз в год		При темпе роста средней заработной платы (без учета мер социальной поддержки) в сентябре, в октябре, в ноябре, в декабре к среднемесячной заработной плате в I квартале отчетного года не более 105 % в сопоставимых условиях, в итоговом расчете учитывается 20 баллов.	
7	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	+7	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Управление образования	При отсутствии просроченной кредиторской задолженности по данным бухгалтерской отчетности на 1 число каждого месяца финансового года учитывается 7 баллов, при наличии – (-7) баллов.	В итоговом расчете учреждение указывает оценку по информации к РЭД управления образования
8	Отсутствие жалоб работников учреждения, потребителей услуг, оказываемых учреждением	Отсутствие жалоб	+3	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение, управление образования	При отсутствии жалоб (письменных и устных) работников учреждения, получателей социальных выплат (неработающих пенсионеров, родителей детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения) на качество и своевременность расчетов по оплате туда и социальным выплатам, в итоговом расчете учитывается 3 балла.	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.
9	Соблюдение профессиональной этики бухгалтера	1.Профессиональная честность, объективность, принципиальность	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	образовательное учреждение, управление образования	Оцениваются взаимоотношения главного бухгалтера с руководством и работниками учреждения, контролирующими органами. При обеспечении точного соответствия осуществляемых операций требованиям законодательства; обеспечении многоуровневого контроля, исключающего получение личной выгоды в ущерб интересам предприятия; создании равных условий для всех работников вне зависимости от их должностного положения, личных взаимоотношений и иных факторов, в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При нарушении вышеуказанных принципов учитывается (-10) баллов.	Оценивается учреждением самостоятельно. Замечания управления образования, указанные в информации к РЭД, учитываются в обязательном порядке.
		2. Профессиональное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)		Оценивается четкое знание, своевременное и полное выполнение своих обязанностей, постоянное совершенствование и повышение квалификации (в том числе и путем самообучения). При соблюдении вышеуказанных требований в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При выявлении нарушений учитывается (-10) баллов.	

3. Соблюдение общих этических принципов	+10	Один раз в год (по оценке каждого месяца)	Оценивается соблюдение главным бухгалтером в повседневной деятельности и общении с людьми общих этических принципов, таких как уважение к ценности и достоинству личности, терпимость, открытость, преданность делу, вежливость, доброжелательность и т.п. При соблюдении вышеуказанных принципов в итоговом расчете учитывается 10 баллов. При наличии обращений, замечаний (письменных или устных) о нарушении вышеуказанных принципов учитывается (-10) баллов.	82
---	-----	---	--	----

Примечание:

1. При оценке периодичности один раз в год по оценке каждого месяца (полугодия, на каждую квартальную дату) критерий оценивается комплексно – на каждую учетную дату (месяц, полугодие, квартальная дата) в течение года. Целевой показатель по критерию считается выполненным при условии положительной оценки каждой учетной даты.

2. Оценка показателей и критериев эффективности деятельности для расчета размера премии за качественное руководство муниципальным учреждением в текущем году производится по итогам отчетного финансового года и (или) предыдущего учебного года. Например, при расчете размера премии, начисление которой будет производиться с февраля 2016 года по январь 2017 года, по показателям и критериям, оценка которых производится:

- по итогам финансового года – оцениваются итоги 2015 года,
- по итогам учебного года – оцениваются итоги 2014 – 2015 учебного года.



Перечень  
оснований снижения премиальной выплаты  
по итогам работы.

№ п/п	Основание	Размер снижения (%)

Приложение № 13 к Положению  
о системе оплаты труда муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лесозаводская средняя школа»

Итоговый расчет эффективности деятельности \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_ (должность)  
МБОУ "Лесозаводская СШ" за \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценки показателя эффективности	Достигнутое значение целевого индикатора по критерия оценки показателя эффективности	Оценка выполнения соответствующего критерия в баллах
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>				
Поправочный коэффициент Кфв				
Поправочный коэффициент Кфп				
<b>Количество баллов с учетом поправочных коэффициентов Кфв и Кфп</b>				

Директор

дата



Приложение № 15 к Положению  
о системе оплаты труда муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лесозаводская средняя школа»

**Итоговый расчет эффективности деятельности \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.),  
заместителя руководителя (главного бухгалтера) МБОУ "Лесозаводская СШ" за 201\_\_ г.**

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценки показателя эффективности	Выполнение соответствующего критерия оценки показателя эффективности			Оценка выполнения соответствующе го критерия в баллах
			значение целевого индикатора			
			по информации управления образования	оценка учреждения	комплексная оценка для определения баллов	
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>						

Руководитель

дата

В настоящем документе пронумеровано, прошито и скреплено печатью 81  
(восемьдесят один) лист.

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лесозаводская средняя школа» \_\_\_\_\_ А.Е. Ионина

