

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

 Т.И.Головач
Протокол № 3/1 от 28.12.2020 г.**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБОУ


Н.В.КалитинаПриказ № 126/4 от 30.12.2020 г.**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда и установлении
компенсационных и стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сурская средняя школа №2»
муниципального образования «Пинежский муниципальный район»
Архангельской области
(МБОУ «Сурская СШ № 2»)

Общие положения

1. Настоящее Положение, разработано в соответствии Примерным отраслевым Положением «Об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, утвержденного Постановлением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области от 19 мая 2020 года № 0385 –па, а также Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.
2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников образовательной организации, в том числе:
 - окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, порядок и условия их применения;
 - выплат компенсационного характера, порядок и условия их применения;
 - выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения;
 - выплат социального характера, порядок и условия их применения;
 - особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.
 - требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательной организации.
3. Система оплаты труда работников МБОУ «Сурская СШ № 2» устанавливается Положением о системе оплаты труда работников этой образовательной организации, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и коллективным договором.

Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.
4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается МБОУ «Сурская СШ № 2» самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Примерным отраслевым положением об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области.
5. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:
 - 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
 - 2) государственных гарантий по оплате труда;
 - 3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням;
 - 4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 5) Примерного отраслевого Положения «Об оплате труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, утвержденного Постановлением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области от 19 мая 2020 года № 0385 –па;
 - 6) настоящего Положения.
6. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:
 - 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

- 2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
 - 3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты)
7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательной организации, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами - за счет средств областного бюджета выделенных образовательной организации.
 8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников образовательной организации не должны дублировать друг друга.
 9. Заработная плата работников образовательной организации максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу образовательной организации относятся: руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения;

к учебно-вспомогательному персоналу образовательной организации относятся работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих: бухгалтер, секретарь, лаборант, водитель автомобиля, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда, младший воспитатель, инженер-программист;

к обслуживающему персоналу образовательной организации относятся работники осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, машинист (кочегар) котельных установок, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик служебных помещений, заведующий столовой, повар, подсобный рабочий, сторож, машинист по стирке белья;

к основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создана данная организация: учитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель, старший воспитатель, учитель дефектолог.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

12. Руководителем образовательной организации ежегодно утверждаются штатные расписания и тарификационные списки. Штатное расписание предусматривает должности работников образовательной организации, а именно: административный персонал, учебно-

вспомогательный персонал, обслуживающий персонал. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям образовательной организации.

В тарификационный список, включаются педагогические работники образовательной организации, которым установлены нормы учебной нагрузки.

II. Оклады

(должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам, порядок и условия их применения

13. 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 образовательных организациях, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

14. 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.

15. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, конкретные размеры повышающих коэффициентов к ним и порядок учета квалификационной категории по должностям, отличных от должностей по которым присвоена квалификационная категория, приведены в приложения № 1- 4 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется данным Положением из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом размеров повышающих коэффициентов.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с настоящим в МБОУ «Сурская СШ № 2» Положением. В трудовой договор работника образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. В случае издания постановления администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

17. В целях дифференциации оплаты труда работников образовательной организации настоящим Положением предусмотрены следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы:

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, образуют новый оклад и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

18. Коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

19. Условием для установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) являются увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям в муниципальном учреждении (структурном подразделении):

в размере 20 процентов – за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; а также за индивидуальное обучение на дому больных детей;

в размере 50% - работникам, относящимся к основному персоналу за работу с разъездным характером.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов установленных пунктом 19.

20. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации (в том числе классов водителей), разрядов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области, и (или) нормативными правовыми актами муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области;

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

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

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

21. Основанием установления повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности является стаж непрерывной работы, выслуги лет по специальности.

Исчисление стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности, подсчета стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности, установления стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности и перерасчета стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет по специальности, являются трудовая книжка, военный

билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности осуществляются работниками, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности МБОУ. Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности оформляется справкой о стаже непрерывной работы, выслуге лет по специальности. Перерасчет стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации данным Положением. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.
23. Руководитель образовательной организации несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, и условия их применения

24. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.
25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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

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

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

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и

трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

26. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Архангельской области, нормативно правовыми актами МО «Пинежский район».

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, Архангельской области и муниципального образования «Пинежский муниципальный район » Архангельской области.

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

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат определены настоящим Положением:

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

Положением о системе оплаты труда образовательной организации определены выплаты за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К выплатам при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты:

за выполнение педагогическим работником функций классного руководителя,

за работу по проверке тетрадей (письменных работ) по предметам согласно учебному плану,

за заведование учебными кабинетами,

за руководство методическим объединением

За выполнение педагогическим работником функций классного руководителя, за работу по проверке тетрадей (письменных работ) по предметам согласно учебному плану, за заведование учебными кабинетами, за руководство методическим объединением размеры выплат устанавливаются Положением о системе оплаты труда образовательной организации самостоятельно.

28. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работ:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (руб., %)
1	За классное руководство: 1-11 классы	455 руб.
2	За руководство методическими объединениями: ММО, ШМО	200-1000 руб. (по факту проделанной работы)
3	За заведование учебными кабинетами:	100-500 руб. (на основе справки комиссии по проверке кабинетов)
4	За проверку письменных работ: -учителям 1-4 классов; -учителям математики, русского языка и литературы; -учителям физики, химии, биологии, географии, информатики; -учителям истории, обществознания, экономики, права иностранного языка; -учителям технологии, ИЗО	1% на учащегося 1% на учащегося 0,6 % на учащегося 0,5 % на учащегося 0,2 % на учащегося

Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются с учётом учебной нагрузки.

29. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя образовательной организации, издаваемых в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, и условия их применения

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

31. Положением о системе оплаты труда образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавки за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания
- 5) надбавка за спортивное звание;
- 6) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам).

32. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется при наличии одного

из следующих оснований:

- повышенная по сравнению с другими периодами работы интенсивность, напряженность работы;

- достижение более значительных результатов по сравнению с предшествующими периодами работы;

- перевыполнение плановых показателей (при их наличии) в соответствующем периоде работы.

- участие в подготовке и (или) в проведении мероприятий, работ;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных и районных целевых программ;

- высокое профессиональное мастерство;

- внедрение новых форм и передовых методов работы;

- за выполнение дополнительных работ не входящих в круг должностных обязанностей работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Положением о системе оплаты труда конкретизируются основания, определяются размеры и порядок начисления выплат за интенсивность и высокие результаты работы в виде диапазона с указанием минимального и максимального значений. Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может превышать минимальный размер этой выплаты более чем в два раза (Приложение 6-15).

33. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам образовательной организации с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Основаниями для начисления премиальной выплаты по итогам работы являются одно из следующих условий:

- качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг); отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг);

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

- достижение плановых показателей работы;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- участие в районных, областных, всероссийских мероприятиях;

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

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

- за нарушение трудовой дисциплины.

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется полностью:

- при применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

- при применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в

соответствующем периоде.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется всем премируемым работникам в равном размере (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее не начислении).

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

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

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

35. Выплаты за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания устанавливаются работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в образовательной организации, присвоено ученое звание по профилю их работы в образовательной организации, присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в образовательной организации. Работникам, имеющим несколько ученых степеней, почетных званий, по профилю работы в образовательной организации устанавливается надбавка за одну ученую степень, почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливаются выплаты, относятся следующие почетные звания:

а) Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации: «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР».

б) Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

«Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

в) Почетные звания, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные и почетные звания):

«Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования».

г) Нагрудные знаки, значки, медали учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания) :

«Отличник народного просвещения»,

«Отличник физической культуры и спорта»,

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта».

Медаль Л.С. Выгодского.

Конкретные размеры выплат, указанных в данном пункте, устанавливаются в абсолютных размерах или в процентах к окладу (должностному окладу).

Надбавка за спортивное звание устанавливается работникам, которым присвоено спортивное звание в случае, если наличие спортивного звания соответствует профилю должности работника.

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

Надбавка за спортивное звание устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, определяются Положением о системе оплаты труда МБОУ.

Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации,

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения 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.

36. Размер выплат молодым специалистам составляет 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим профессиональные учебные заведения с отличием 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.
37. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению:
 - перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
 - условия начисления устанавливаемых работнику выплат, предусмотренных [подпунктами 1 - 3](#) пункта 31 настоящего Положения;
 - конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику выплат, предусмотренных [подпунктами 4 - 6](#) пункта 31 настоящего Положения.
38. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказов руководителя, издаваемых в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников в пределах фонда оплаты труда.
39. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящий доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

V. Выплаты социального характера, порядок и условия их применения.

40. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам образовательной организации, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда МБОУ «Сурская СШ № 2».
41. К выплатам социального характера относятся:
 - 1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с областными законами.
Материальная помощь предоставляется в размере должностного оклада (ставки) заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи директору Школы принимает начальник Управления образования администрации МО «Пинежский район» на основании заявления директора Школы.
 - 2) Единовременное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

VI. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации

42. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.
43. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов, ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемой им образовательной организации, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов, ставок заработной платы работников.
44. При определении среднего должностного оклада работников образовательной организации учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с [пунктом 16](#) настоящего Положения.
45. Перечень должностей, профессий работников образовательной организации, отнесенных к основному персоналу, Порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя подведомственной образовательной организации и коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителя образовательной организации (в зависимости от суммы баллов исчисленной по объемным показателям), устанавливается структурным подразделением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом мотивированного мнения профсоюза.

Должностной оклад руководителя вновь созданной образовательной организации определяется структурным подразделением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя.
47. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации в процентах от должностного оклада руководителя определяются руководителем образовательной организации в соответствии с настоящим Положением.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации трудовыми договорами в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера, подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации должностного оклада.

Должностной оклад руководителя образовательной организации подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудового договора, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя образовательной организации размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации в соответствии с [разделом III](#)

настоящего Положения

49. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в образовательной организации Положением и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя образовательной организации.
50. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.
51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.
52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации начисляются в соответствии с действующим в образовательной организации Положением и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя образовательной организации.
53. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.
54. Для вновь принятых на работу руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации размеры выплат стимулирующего характера определяются исходя из количества баллов (процентов), полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры выплат стимулирующего характера определяются исходя из количества баллов (процентов), которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником, исходя из достижения показателей интенсивности и высоких результатов работы.
55. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения.
56. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации выплаты социального характера начисляются в соответствии с действующим в образовательной организации положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя образовательной организации.
57. Выплаты социального характера руководителю образовательной организации устанавливаются структурными подразделениями администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющими функции и полномочия учредителя.
58. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующей образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы.
59. Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера образовательной организации и

среднемесячной заработной платы остальных работников образовательной организации устанавливаются структурным подразделением администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, применительно к каждой образовательной организации в соответствии с Порядком определения предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, и среднемесячной заработной платы остальных работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО «Пинежский муниципальный район», изложенным в приложении № 5 к настоящему Положению.

60. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник образовательной организации исполняет обязанности руководителя данного учреждения, структурное подразделение администрации МО «Пинежский район», исполняющее функции и полномочия учредителя, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником образовательной организации, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательной организации: проектов соглашений об изменении условий трудового договора; приказов о начислении выплат компенсационного характера; приказов о начислении выплат стимулирующего характера; приказов о начислении выплат социального характера. Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя образовательной организации в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника образовательной организации только после согласования со структурным подразделением администрации МО «Пинежский район», исполняющим функции и полномочия учредителя.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных организаций

61. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательной организации из бюджета МО «Пинежский район», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.
62. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (учебно-вспомогательного, обслуживающего) в фондах оплаты труда работников образовательной организации составляет 40 процентов. Предельная доля определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников образовательной организации.
63. Предельная доля, указанная в пункте 67 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации муниципального образования «Пинежский муниципальный район» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.
64. Фонды оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников образовательной организации не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района Архангельской области, органов местного самоуправления Пинежского муниципального района Архангельской области,

осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений.

65. В целях настоящего пункта: расчетный среднемесячный уровень заработной платы образовательной организации определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность работников образовательной организации и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году); расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района Архангельской области, органа местного самоуправления определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Пинежского муниципального района, органа местного самоуправления доводятся учредителем до руководителей подведомственных образовательных организаций.
66. Образовательная организация должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципального учреждения, установленных настоящим Положением.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
должностей работников муниципальных бюджетных образовательных организаций
муниципального образования
«Пинежский муниципальный район» Архангельской области

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

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Первая квалификационная группа

Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.

3684

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

младший воспитатель

3873

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень:

инструктор по труду, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

6243

2 квалификационный уровень:

педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер, тренер-преподаватель, концентмейстер.

7159

3 квалификационный уровень:

воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог

7905

4 квалификационный уровень:

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

8300

Профессионально-квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Первая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка 3797

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» 4398

Вторая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист 4402

2 квалификационный уровень:

заведующий хозяйством, заведующий складом;
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория 4560

3 квалификационный уровень:

Заведующий столовой;
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория 5639

4 квалификационный уровень:

Механик;
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» 6765

5 квалификационный уровень:

Начальник гаража 7940

Третья квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер-технолог (технолог), инженер – программист (программист) 5964

2 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория 6540

3 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория 7128

4 квалификационный уровень:

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» 7841

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Первая квалификационная группа

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 3587

гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, машинист (кочегар) котельной, оператор стиральных машин, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

2 квалификационный уровень:

профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) 3730

Вторая квалификационная группа

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: водитель автомобиля, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. 3923

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: водитель автомобиля, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

4064

3 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

4917

4 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

5898

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

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

Библиотекарь

5964

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

КЛАССИФИКАТОР КОНКРЕТНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
по должностям руководителей, специалистов, служащих и прочих
работников МБОУ

№	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины минимального размера оклада	Конкретные повышающие коэффициенты для категорий работников			
			Руководители	Специалисты, служащие (кроме педагог. работников)	Специалисты, служащие: (педагог. работники, методисты)	Прочие работники ОУ
1	2	3	4	5	6	6
1.	Коэффициент образования (К1)	Наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности или	Не учитывается для данной категории работников	0,1	Не учитывается для данной категории работников	Не учитывается для данной категории работников
		Наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.				
2.	Коэффициент стажа работы по специальности (К2)	Стаж работы более 20 лет	не учитывается для данной категории работников	0,25	0,25	0,25
		Стаж работы от 15 до 20 лет		0,20	0,20	0,20
		Стаж работы от 10 до 15 лет		0,15	0,15	0,15
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,10	0,10	0,10
		Стаж работы от 0 до 5 лет		0,05	0,05	0,05

		лет				
3.	Коэффициент уровня квалификации (К 3)	Квалификационная категория: высшая категория первая категория	не учитывается для данной категории работников	0,45 0,30	0,45 0,30	не учитывается для данной категории работников
		класс квалификации, категории (в том числе классов водителей) в соответствии с нормативно правовыми актами РФ, Архангельской области, МО «Пинежский район» 1 класс 2 класс 3 класс				водители 0,25 0,10 0,05
		4 разряд 5 разряд 6 разряд				Повара 0,11 0,22 0,36

* Коэффициент образования применяется только по одному из выше перечисленных в пункте 1 оснований.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

Порядок учёта квалификационной категории по должностям, отличным от должностей, по которым присвоена квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы) ; социальный педагог, педагог- организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в

	специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования»

Сохранение оплаты труда педагогическим и руководящим работникам с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год, производится по заявлению работника, в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения образования;
- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- возобновления педагогической работы после отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности после длительного отпуска в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- в случае обучения в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной, очно-заочной, заочной форме обучения по профилю деятельности;
- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту или состоянию здоровья осталось не более одного года;
- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работ.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей специалистов образовательных организаций,
работающих в сельской местности, которым устанавливается повышающий
коэффициент за работу в сельской местности

1.Руководители:

директор, начальник, заведующий, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений;

заместители руководителей (директора, начальника, заведующего, главного бухгалтера).

2. Специалисты:

педагогические работники (учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер;

воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор);

библиотекари;

лаборант (включая старшего) при наличии высшего или среднего профессионального образования и непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе;

заведующий хозяйством; специалист по охране труда; специалист по кадрам, секретарь, бухгалтер, инженер-программист;

прочие специалисты согласно Перечню общеотраслевых должностей служащих, утвержденному Правительством Российской Федерации.

Порядок определения предельных уровней соотношения среднемесячной
заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных
бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платы
остальных работников образовательных организаций, подведомственных
Управлению образования администрации МО «Пинежский район»

1. Настоящий Порядок устанавливает правила определения предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций (далее - образовательные организации) и среднемесячной заработной платы остальных работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО «Пинежский район» (далее – предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы).

2. Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячной заработной платы и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня

соотношения среднемесячной заработной платы в конкретной образовательной организации.

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы устанавливаются в кратности от 1 до 4.

3. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы подлежат ежегодному пересмотру.

4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год.

5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой образовательной организации.

6. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

7. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8. В фактической начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

9. Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

10. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы определяется по формуле:

$$ПУ = ПК \times K, \text{ где:}$$

ПУ – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы в конкретной образовательной организации;

ПК – предельная кратность соотношения- 4,0;

K – коэффициент выравнивания уровней согласно таблице:

№ п.п.	Критерий определения коэффициентов выравнивания уровней	Коэффициент выравнивания уровней (К)
1	2	3

- | | |
|--|------|
| 1. Образовательные организации с численностью обучающихся до 100 чел., имеющие одно структурное подразделение. | 0,75 |
| 2. Образовательные организации с численностью обучающихся от 101 до 500 человек, имеющие одно и более структурное подразделение. | 0,85 |
| 3. Образовательные организации с численностью обучающихся от 501 до 1000 человек, имеющие два и более структурных подразделений. | 0,98 |
| 4. Образовательные организации с численностью обучающихся свыше 1000 человек, имеющие два и более структурных подразделений. | 1,0 |
| 5. Организация дополнительного образования детей | 0,85 |

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Выплаты производятся по четвертям учебного года, по результатам работы.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Показатель деятельности	% выплат
1. за интенсивность и высокие результаты работы	Достижение более значительных результатов по сравнению с предшествующим	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70 % обучающихся) по результатам ВПР, НИКО, ГИА, ДР	5 (ВПР, НИКО); 10 (ГИА, ДР)

		Успеваемость учащихся по предмету- 100% (по итогам четверти)	5
		Качество обученности по предмету (по итогам полугодия) - 60-100% - 50-60% - 40-50%	5 3 2
		За участие в профессиональных конкурсах, при наличии подтверждающих документов: - Муниципальный уровень - Региональный уровень	5 10
	Высокое профессиональное мастерство	Участие в олимпиадах различного уровня и занятие учащимися призовых мест - Муниципальный этап - Региональный этап	3 (за одного учащегося); 5 (за одного учащегося)
		За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период применения; ЯКласс, Фоксфорд и другие), при наличии подтверждающих документов	5
		За наличие наград федерального значения	5
		За работу с одарёнными детьми (Созвездие, Наследники Ломоносова, Сириус), при наличии подтверждающих документов	5 (за одного учащегося)
		Дистанционное обучение	3
	Участие в подготовке и (или) в проведении мероприятий, работ на уровне ОУ, поселения	За участие в сдаче норм ГТО, концертная деятельность, участие в проведении мероприятий на уровне ОО, МО «Сурское», МО «Пинежский район» при наличии подтверждающих документов	2 (за мероприятие)
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	За организацию внеклассной и внеурочной творческой, физкультурно-массовой и спортивной деятельности	2 (за мероприятие)
		Выдача спортивного инвентаря на учебные занятия для учащихся	2 (для 7-11 классов); 4 (для 1-6 классов)
		За оформление тематических выставок, стендов в коридоре Школы	2 (за один стенд, выставку)
		Работа с детьми с ОВЗ	2 (за 1 ребёнка)
		Работа в совмещённых классах-комплектах	2 (за один класс-комплект)

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ВОСПИТАТЕЛЯ (ДО)**

Выплаты производятся каждый квартал, по результатам работы.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
воспитателя (старшего воспитателя), музыкального руководителя**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. за интенсивность и высокие результаты работы	Повышенная по сравнению с другими периодами работы интенсивность напряженности Работы	Снижение заболеваемости воспитанников в соответствии с муниципальным заданием	5
		Посещаемость детьми групп выше 90%	5
		Работа с детьми раннего возраста в период адаптации	5
		Работа с детьми с ОВЗ	2 (за одного ребёнка)
		Работа в совмещённых разновозрастных группах	5
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	Ведение кружковой работы	5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, при наличии подтверждающих документов: - Муниципальный уровень - Региональный уровень	5 10
		За участие в сдаче норм ГТО, концертная деятельность, участие в проведении мероприятий на уровне ОО, МО «Сурское», МО «Пинежский район», при наличии подтверждающих документов	2 (за одно мероприятие)

	Внедрение новых форм передовых методов работы	Дистанционное обучение	3
	Соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)	Отсутствие травматизма	5
		Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	2
		Замена временно отсутствующего педагога	5 (за замену одного педагога)

ПРИЛОЖЕНИЕ №8

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА СЕКРЕТАРЯ, СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ**

Выплаты производятся по полугодиям учебного года по результатам работы.

**Критерии результативности профессиональной деятельности секретаря,
специалиста по кадрам**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1 Качественное выполнение работ, интенсивность и высокие результаты работы	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	5-10
		Использование в работе информационных технологий, умение работать с компьютерными программами	5-10
		Работа с документами строгой отчетности	5-10
		Ведение учёта личного состава организации, учёта и хранения трудовых книжек	5-10
		Работа с персональными данными сотрудников, родителей, учащихся, их хранение, обработка и учёт	5-10
		Организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	5-10
		Ведение делопроизводства в электронной форме	5-10

	Работа с посетителями и сотрудниками ОУ	Отсутствие жалоб	2-5
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	Выполнение функций системного администратора школьного сайта	5-10
		Ведение архивной документации	5-10
		Организация работы по воинскому учету в ОУ	5-10
		Ведение мониторинга по базе данных ГИА, кадры, ВПР, ФИС ФРДО	5-10
		Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	5-10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ПО ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ**

Выплаты производятся по кварталам, по результатам работы.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
обслуживающего персонала**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. Качественное выполнение работ интенсивность и высокие результаты работы	Высокая организация работы	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии техники, оборудования	2-5
		Поддержание температурного режима в помещениях и поддержание температурного режима воды на выходе в котельной	5-10
		Своевременное и качественное прохождение технического осмотра техники	2-5
		Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	2-5
		Соблюдение техники безопасности, оснащение технических средств передвижения средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	5-10
		Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся, грузов	5-10

		Проведение ремонтных работ технических средств передвижения	12-15
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала	2-5
		Качественная уборка помещений и территории учреждения в установленное время, чистка от снега и льда территории, посыпка их песком	5-10
		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	2-5
		Исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (забор, лестницы, карнизы, урны, вывески и т. д.)	5-10
		Отсутствие кражи по вине сторожа	5-10
		Промывка уличных урн и периодическая очистка их от мусора	5-10
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5-10
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5-10
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	Озеленение и уход за комнатными растениями. Укос газонной травы	2-5
		Выполнение работ по укладке дров	12-15
		Участие в ремонтных работах при подготовке ОУ к новому учебному году	5- 10
2.премиальные выплаты по итогам работы	Отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг) в т.ч. отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтной ситуации	2-5
		Участие в генеральных уборках ОУ	2-5
		Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии	2-5
		Сохранение имущества учреждения и имущества учащихся, воспитанников	2-5

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА РАБОТНИКОВ СТОЛОВОЙ
(ПИЩЕОБЛОКА)**

Выплаты производятся по полугодиям, по результатам работы.

**Критерии результативности профессиональной деятельности заведующей
столовой, поваров, обслуживающего персонала работников столовой
(пищеблока)**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. Качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд, разнообразия питания	Соблюдение условий и технологии приготовления пищи	5-10
		Соблюдение СанПиН (санитарно-техническое состояние пищеблока, выполнение графиков уборки пищеблока, обработка посуды)	2-5
		Своевременное ведение документации на пищеблоке (наличие технологических карт, инструкций, журнала здоровья и т. д.)	2-5
		Соблюдение правил хранения суточных проб	2-5
		Соблюдение требований к спецодежде	2-5
		Выполнение требований ПБ, ЭБ, ОТ	5-10
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд	5-10
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	Участие в ремонтных работах при подготовке ОУ к новому учебному году	10-20
2. премиальные выплаты по итогам работы	Отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг) в т. ч. отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтной ситуации	2.5-5
		Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания, учет мнения по качеству питания со стороны сотрудников ОУ, детей и родителей	5-10

		Участие в генеральных уборках ОУ	2-5
		Соблюдение правил санитарии и гигиены в помещениях. Экономия электроэнергии	2-5
		Сохранность имущества и материальных ценностей учреждения	2-5
	Соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	2-5

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

Выплаты производятся по кварталам, по результатам работы.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
младшего воспитателя**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. За интенсивность и высокие результаты работы	Повышенное по сравнению с другими периодами и работы интенсивность,	Оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса	5-10
		Замена временно отсутствующих работников в ОУ	5(за одного работника)
	Участие в подготовке и (или) в проведении мероприятий, работ на уровне ОУ, поселения	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовка помещений к праздникам)	5 (за одно мероприятие)
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Участие в ремонтных работах при подготовке ОУ к новому учебному году	10-20
2. Премияльные выплаты по итогам	Отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг) в т.ч. отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтной ситуации	2-5
		Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	2-5

		Участие в генеральных уборках ОУ	2-5
		Отсутствие письменных замечаний со стороны администрации по выполнению санитарных правил и норм	2-5

ПРИЛОЖЕНИЕ №12

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ БУХГАЛТЕРИИ**

Выплаты производятся по полугодию учебного года, по результатам работы.

**Критерии оценки профессиональной деятельности
работникам бухгалтерии**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. За интенсивность и высокие результаты работы	Высокое профессиональное мастерство	За работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчётности	5-10
		За оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчётности	5-10
		За работу в системе электронного документооборота	2-5
		За обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	5-10
		За качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	2-5
		Составление проектно-сметной документации по ремонтным работам	10-20
		Своевременное заключение муниципальных контрактов, договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, медицинское обслуживание и др.)	5-10
		За работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	10-20
	Повышенное по сравнению с другими периодами работы интенсивность, напряженность работы	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2-5
		Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	2-5
		Организация работы с родителями по компенсации родительской платы, отсутствие	2-5

		задолженности	
2.премиальные выплаты по итогам работы	Отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг) в т.ч. отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтной ситуации	2,5-5
		Отсутствие замечаний в актах контролирующих органов	5-10
		Исполнение ПФХД	10-20

ПРИЛОЖЕНИЕ №13

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ, СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Выплаты производятся по полугодию учебного года, по результатам работы.

**Критерии оценки профессиональной деятельности
заведующего хозяйством, специалиста по охране труда**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. За интенсивность и высокие результаты работы	Повышенное по сравнению с другими периодами работы интенсивность, напряженность работы	Своевременное и качественное предоставление отчетности	5-10
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2-5
		Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности	5-10
		Наличие приборов учёта теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	5-10
		Обеспечение выполнения требований ПБ, ЭБ и ОТ	10-20
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Школы и на территории	5-10
		Своевременное заключение необходимых договоров, составление смет, привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств	5-10
		Выполнение предписаний органов надзора в установленные сроки	5-10
		Содержание в надлежащем порядке прилегающей территории	5-10

		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	2-5
		Контроль за рациональным использованием материалов и финансовых средств ОУ	5-10
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении	10-20
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	Участие в ремонтных работах при подготовке ОУ к новому учебному году	10-20
		Доставка продуктов питания без средств малой механизации	5-10
2.премиальные выплаты по итогам работы	Отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг) в т.ч. отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтной ситуации	2-5
		Осуществление качественного контроля за обслуживающим персоналом	2- 5
		Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	10-20
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	10-20
	Соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)	Выполнение требований пожарной, электробезопасности и теплоэнерго, охраны труда	5- 10
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5-10

ПРИЛОЖЕНИЕ №14

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА**

Выплаты производятся каждый квартал, по результатам работы.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
социального педагога, педагога-психолога**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат, руб.
1. За интенси	Повышенная по сравнению с другим периодом интенсивности работы	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего	5(за одного ребёнка)

		количества детей девиантного поведения)	
		Положительная динамика учащихся с проблемами в обучении	5 (за одного ребёнка)
		Количество обращений учащихся, родителей, педагогов за консультацией к специалисту: - На уровне прошлого года; - Выше уровня прошлого года	5 10
		Взаимодействие с администрацией ОУ, со специалистами Школы и социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций	5-10
		Работа по патронажу опекаемых детей	5-10
		Охват учащихся программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профессиональному самоопределению (9-11 классы): -до 80% -свыше 80 %	5 10
		Охват детей с девиантным поведением и детей из социально-незащищённых категорий организованными формами труда в каникулярное время: -50 % -100%	5 10
		Работа по патронажу семей, находящихся в социально-опасном положении	5-10
	За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников	Организация работы Школьной службы примирения	5-10
		Организация работы правового клуба для несовершеннолетних	5-10
		Организация питания и ведение отчётности по питанию детей из социально-незащищённых семей и детей с ОВЗ	10-15
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, при наличии подтверждающих документов: - Муниципальный уровень - Региональный уровень	5 10

		За участие в сдаче норм ГТО, концертная деятельность, участие в проведении мероприятий на уровне ОО, МО «Сурское», МО «Пинежский район», при наличии подтверждающих документов	2(за одно мероприятие)
		Работа с детьми с ОВЗ	2 (за одного ребёнка)
	Внедрение новых форм передовых методов работы	Дистанционное обучение	3

ПРИЛОЖЕНИЕ №15

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ПЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ**

Выплаты производятся каждый квартал, по результатам работы.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
педагога-библиотекаря**

Вид выплаты стимулирующего характера	Основание выплаты	Наименование критерия	% выплат
1. за интенсивность и высокие результаты работы	Повышенная по сравнению с другими периодами работы интенсивность, напряженность работы	Читательская активность учащихся. Процент учащихся, постоянно посещающих библиотеку: -до 80 % -свыше 80 %	5 10
		Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации имущества	3-5
		Рейды по проверке учебников	2-5
		Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность. Технологии представлены в виде электронного каталога	2-5
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, при наличии подтверждающих документов: - Муниципальный уровень - Региональный уровень	5 10

		За участие в сдаче норм ГТО, концертная деятельность, участие в проведении мероприятий на уровне ОО, МО «Сурское», МО «Пинежский район», при наличии подтверждающих документов	2(за одно мероприятие)
	Внедрение новых форм передовых методов работы	Дистанционное обучение	3