

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель выборного
МБОУ «Рембуевская СШ»
Самойленко Ю.О. Самойленко
от «21» октября 2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор
МБОУ «Рембуевская СШ»
С.Н. Чернышева
Приказ № 54/1-Ф
от «21» октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Рембуевская средняя школа»

І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Рембуевская средняя школа " (далее настоящее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации муниципального образования «Холмогорский муниципальный район» от 01 июня 2015 года № 34 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Рембуевская средняя школа " (далее образовательная организация), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера;
требования к структуре фонда оплаты труда.

3. Настоящее Положение распространяется на работников образовательной организации, являющейся подведомственной Управлению образования администрации Холмогорского муниципального района Архангельской области. Настоящее Положение распространяется на структурные подразделения образовательной организации (далее учреждения образовательной организации).

4. Система оплаты труда работников ОО устанавливается данным Положением, которое утверждается руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективный договор ОО, соглашения могут содержать требования к

положению, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, Холмогорского муниципального района

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников ОО, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников ОО устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) настоящего Положения;

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

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников ОО 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 ОО, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

9. Заработная плата работников ОО максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу ОО относятся работники,

занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер ОО;

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

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

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

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

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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Внеурочная работа включается в учебную (аудиторную) нагрузку согласно Порядку организации внеурочной деятельности (Приложение № 8 к настоящему Положению).

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 ОО, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются ОО самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы педагогических работников, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа. Если замещение отсутствующего работника

педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

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

15. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО, в пределах фондов оплаты труда ОО.

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Холмогорский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. Руководитель ОО вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников ОО в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников ОО. В случае издания постановления администрации МО «Холмогорский муниципальный район» или приказа руководителя ОО о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО 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 ОО размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников ОО предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по ОО.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим и пятым настоящего

пункта.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по ОО, предусмотренные подпунктами 1-4 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по ОО по основаниям, предусмотренным подпунктами 5-7 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по ОО, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5-7 пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

<i>Повышающие коэффициенты к окладу, не образующие новый оклад</i> и не учитываемые при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Размер повышающего коэффициента (% к окладу (ставке заработной платы)	Размер повышающего коэффициента рассчитывается от учебной нагрузки
1. Выполнение функций классного руководителя	1% за ученика	
2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ):		
- в начальных классах		10%
- по математике, русскому языку и литературе		10%
- по остальным предметам, кроме физкультуры, ИЗО, музыки		5%
3. Заведование кабинетом:		
- учебный кабинет	5%	
- лаборантская	5%	
- спортзал, актовый зал, тренажерный зал	5%	
4. За руководство методическими объединениями:		
- МО учителей-предметников	20%	
- МО классных руководителей	20%	
- МО воспитателей д/с	5%	

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

18. Повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности устанавливается специалистам ОО, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной плате) за работу в

сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

19. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

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

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

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

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225;

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

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением N 8 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	40
Первая квалификационная категория	30

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

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
высшая квалификационная категория	9
первая квалификационная категория	7
вторая квалификационная категория	5

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 окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников.

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

21. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по ОО являются:

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

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

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

4) работа в ОО по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и

находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации;

5) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;

6) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами ОО осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

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

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

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 4 пункта 21 настоящего Положения.

Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 5,6,7 пункта 21 настоящего Положения внесены в таблицу пункта 17 в четвёртом абзаце.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по ОО по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по ОО определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 21 настоящего Положения.

23. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

24. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику ОО трудовым договором в соответствии с действующим в ОО. В трудовой договор работника ОО подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам ОО, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
выплата за выполнение работ различной квалификации;
выплата за совмещение профессий (должностей);
выплата за расширение зон обслуживания;
выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
выплата за сверхурочную работу;
выплата за работу в ночное время;
выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

Руководитель ООО 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.

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

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 ОО.

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

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

размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования» (утверждено постановлением администрации МО «Холмогорский муниципальный район» от 01 июня 2015 года № 34 (в редакции постановления от 24 декабря 2018 г. № 169), в пределах фондов оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда ОО и установленных

соответствующему работнику.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику ОО трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника ОО подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику ОО соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику ОО на основании приказов руководителя ОО, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 8) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам);
- 9) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, разделами 2 - 3, приложения N 1 к настоящему Положению.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются

качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя ОО об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, либо в абсолютном размере работникам ОО в соответствии с действующими в ОО Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

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

Действующими в ОО Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера предусматривается дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

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 бюджетного 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, для заместителей руководителя, главного бухгалтера – 100 процентов.

Конкретные размеры снижения премиальных выплат определяются действующими в ОО Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

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

34. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц (квартал) определяется настоящим Положением.

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

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей эффективности деятельности работников.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются согласно действующим в ОО Положению о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ОО за расчетный период.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ОО исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников ОО, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя ОО с учетом мнения выборного профсоюзного органа и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники ОО вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за

различные показатели эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя ОО.

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 ОО о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются согласно действующим в ОО Положению об установлении доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работникам ОО.

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

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников ОО, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников ОО направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Настоящим Положением определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем ОО.

36. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада должностного оклада), фиксированной ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	6
От 5 до 10 лет	7
От 10 до 15 лет	8
Свыше 15 лет	9

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

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении N 4 к настоящему Положению.

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

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

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

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.

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

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Размер премияльной выплаты при награждении составляет не менее 1000 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

Размер 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.

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

работникам, относящимся к основному персоналу ОО, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг,

предоставляемых ОО;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО (за исключением руководителя ОО, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых ОО.

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

за достижение показателей эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

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

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период либо в абсолютном размере согласно Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера в ОО.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется действующим в ОО Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера в ОО.

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

Количество баллов, полученных работниками, или величина премии работникам в абсолютном размере, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в ОО с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется приказом руководителя ОО.

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

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

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

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

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников ОО, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников ОО может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные действующими в ОО Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году, либо в абсолютном размере в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

42. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику ОО трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном или автономном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника ОО подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 9 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 6 и 8 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников ОО в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Холмогорский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей

муниципальных бюджетных или автономных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных или автономных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику ОО на основании приказов руководителя ОО. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в ОО положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

44. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам ОО;
- 2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

45. Материальная помощь работникам ОО выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам ОО устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

46. Материальная помощь может быть оказана работнику ОО в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

Выплатами социального характера являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждений образовательной организации.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации.

47. Должностной оклад руководителя ОО устанавливается Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области.

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

Должностные оклады заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя ОО.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного или автономного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру ОО трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя ОО.

В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру ОО должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя ОО.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказом руководителя ОО о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников ОО, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с

трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым заместителям руководителя ОО, относятся:

- 1) премия за качественное руководство ОО;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

51. Премия за качественное руководство ОО устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование ОО и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство ОО являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании ОО;

достижение показателей эффективности деятельности ОО и работы работника, отражающих:

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

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников ОО в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников ОО;

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

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов ОО, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд ОО, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности

ОО и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на ОО;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников ОО, установленных Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) ОО, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников ОО;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на ОО его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, Холмогорского муниципального района.

Перечни показателей эффективности деятельности ОО и работы работника, предусмотренных абзацами четвертым - семнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя ОО определяются Управлением образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений; в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО - приказами руководителя ОО.

Показатели эффективности деятельности ОО и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности ОО и работы работника определяется в отношении руководителя ОО приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район» Архангельской области, осуществляющих функции и полномочия учредителя, в отношении заместителей руководителей ОО - приказами руководителя ОО.

Премия за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии;

при применении к работнику административного наказания за

административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

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

Премия за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников ОО, произошедшем в расчетном периоде – главному бухгалтеру;

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана) – заместителю директора по учебной работе и заместителю директора по воспитательной работе;

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 ОО определяются руководителем ОО и оформляются приказами руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя ОО.

Премии за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру начисляются в процентах или абсолютных размерах и определяются Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера в ОО пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство ОО по сферам деятельности заместителям руководителя и главному бухгалтеру начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство ОО).

Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя ОО определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО части премиального фонда руководящего состава ОО, определенного в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении заместителей руководителя ОО приказами руководителя ОО и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники ОО вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство ОО определяются:

на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство ОО;

приказами руководителя ОО - в отношении заместителей руководителя и

главного бухгалтера ОО.

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

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

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

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

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

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

в отношении заместителя руководителя ОО - руководителем ОО.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

54. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным или автономным учреждением;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

55. Премия за качественное руководство ОО начисляется главным бухгалтерам ОО на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство ОО является достижение показателей эффективности деятельности ОО и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального бюджетного или автономного учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального бюджетного или автономного учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам муниципального бюджетного или автономного учреждения;

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

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального бюджетного или автономного учреждения;

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

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) ОО, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников ОО.

Основания для начисления премии за качественное руководство ОО могут быть дополнены приказами руководителя ОО в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности ОО и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя ОО.

При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера ОО определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО части премиального фонда руководящего состава ОО, определенного в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя ОО и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер ОО вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство ОО определяются приказами руководителя ОО.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров ОО размеры премий за качественное руководство ОО определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной

ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера ОО, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство ОО определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности ОО.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера ОО руководителем ОО.

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру ОО в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

58. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО трудовым договором в соответствии с приказами руководителя ОО.

В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера ОО подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности ОО и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 54 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказа руководителя ОО - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера ОО.

59. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру ОО в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов руководителя ОО - в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера ОО.

60. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников ОО (без учета заработной платы

руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ОО и среднемесячных заработных плат остальных работников ОО (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющих функции и полномочия учредителя, подведомственного ОО, применительно к ОО.

В ОО предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в ОО.

Приказами Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя ОО, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 5.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя ОО, применительно к ОО.

Главный бухгалтер ОО несёт ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательной организации.

61. Фонд оплаты труда работников ОО формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых ОО из областного бюджета, муниципального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

Фонд оплаты труда работников ОО должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 17 настоящего Положения) и выплат компенсационного

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

62. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников ОО составляет 40 процентов.

63. Предельная доля, указанная в пункте 62 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников ОО.

Предельная доля, указанная в пункте 62 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации МО «Холмогорский муниципальный район», осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

64. Часть средств фонда оплаты труда работников ОО, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников ОО и объемом средств фонда оплаты труда работников ОО, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом ОО, с одной стороны, и основным персоналом ОО, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников ОО (пункты 62 – 63 настоящего Положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером ОО, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 60 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру ОО, является премиальным фондом руководящего состава ОО, делится между руководителем ОО и остальными работниками руководящего состава ОО и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников ОО в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава ОО, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство муниципальным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников ОО в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОО, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 настоящего Положения.

66. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала (Приложение 6), является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных бюджетных и автономных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу ОО и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу ОО и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального бюджетного или автономного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 и абзацем пятнадцатым пункта 34 настоящего Положения

67. ОО должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников ОО, установленных настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

**РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
МБОУ «Рембуевская СШ» по профессиональным квалификационным
группам**

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	3985
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4557
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7896
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8369
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования	8843
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); тьютор	9331
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную	9581

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	9830
3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, <u>руководитель</u> , управляющий) обособленного <u>структурного подразделения образовательного учреждения</u>	10085
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный по общежитию, делопроизводитель; кассир; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод, экспедитор	4325
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5022
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: диспетчер; инспектор по кадрам; <u>лаборант</u> ; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист	5022
2 квалификационный уровень: заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u> должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5255
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	5692
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: <u>бухгалтер</u> ; бухгалтер-ревизор; <u>документовед</u> ; инженер;	6664

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
инженер-лаборант; инженер-программист (программист); менеджер; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; экономист; юрисконсульт; инженер по подготовке кадров	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7006
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7444
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9646
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <u>гардеробщик</u> ; <u>грузчик</u> ; <u>дворник</u> ; <u>истопник</u> ; <u>кастелянша</u> ; <u>кладовщик</u> ; <u>сторож (вахтер)</u> ; <u>уборщик производственных помещений</u> ; <u>уборщик служебных помещений</u> ; <u>уборщик территорий</u>	3975
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4139
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4881
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	5958
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым	

Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки зароботной платы), рублей
предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (<u>водитель автобуса</u>)	7392
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9646
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
<u>библиотекарь</u> ; библиограф; методист библиотеки	6664
главный библиотекарь	7251
5. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
специалист по закупкам; специалист по охране труда	6664

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

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

Руководитель структурного подразделения.

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

Библиотекарь.

Документовед.

Лаборант (включая старшего).

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Специалист по закупкам.

Специалист по охране труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций

независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

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

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

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

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

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть

установлен на основании справок с прежних мест работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

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

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

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

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого)

государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования;

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

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

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

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения N 3 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования;

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

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

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

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»;

нагрудный знак «Почетный наставник»;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

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

нагрудный значок «Отличник просвещения СССР» Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу,
по виду экономической деятельности «Образование»

Преподаватель
Учитель
Воспитатель (включая старшего)
Методист (включая старшего)
Инструктор-методист (включая старшего)
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования (включая старшего)
Педагог-организатор
Педагог-библиотекарь
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности,
допризывной подготовки)
Тренер-преподаватель (включая старшего)
Мастер производственного обучения
Социальный педагог
Педагог-психолог
Учитель-логопед (логопед)
Учитель-дефектолог
Музыкальный руководитель
Старший вожатый
Тьютер

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

школах искусств по видам искусств), концертмейстер	
12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Рембуевская средняя школа»

**Порядок организации внеурочной деятельности в
МБОУ «Рембуевская СШ»**

Внеурочная деятельность организуется в целях обеспечения индивидуальных потребностей обучающихся, направлена на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы (личностных, метапредметных и предметных) и осуществляется в формах, отличных от форм, используемых преимущественно на урочных занятиях.

Выбор конкретных форм реализации внеурочной деятельности ОО определяет самостоятельно. ОО составляет план внеурочной деятельности на учебный год, который является составной частью основной образовательной программы и формируется с учетом гибкого режима занятий школьников (продолжительность занятий в течение дня, последовательность аудиторных и внеаудиторных занятий, переменный состав обучающихся и т.п. должны обеспечивать профилактику утомляемости школьника и сохранение его здоровья). В зависимости от конкретных условий реализации основной общеобразовательной программы, числа обучающихся и их возрастных особенностей допускается формирование учебных групп из обучающихся разных классов в пределах одного уровня образования. Разновозрастный характер групп, в которых проходят внеурочные занятия школьников, имеет свои достоинства, связанные прежде всего с получаемым ребенком важным социальным опытом взаимодействия со старшими и младшими школьниками, возможностью учиться у старших, помогать и заботиться о младших. В целях реализации плана внеурочной деятельности образовательной организацией может предусматриваться использование ресурсов других организаций (в том числе в сетевой форме), включая организации дополнительного образования, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, научные организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие необходимыми ресурсами.

Содержательное наполнение внеурочной деятельности.

Обязательным условием организации внеурочной деятельности является ее воспитательная направленность, соотнесенность с рабочей программой воспитания школы. Таким образом, часы внеурочной деятельности могут выделяться:

- на занятия школьников в социально ориентированных объединениях: экологических, волонтерских, трудовых и т.п.;
- на занятия школьников с педагогами, сопровождающими деятельность детских общественных объединений и органов ученического самоуправления;
- на занятия школьников с педагогами, сопровождающими их проектно-исследовательскую деятельность;
- на занятия школьников в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира;
- на профориентационные занятия школьников;
- на занятия школьников в творческих объединениях: музыкальных, хоровых, театральных, художественных, журналистских и т.п.;
- на занятия школьников по углубленному изучению отдельных учебных предметов: физики, химии, биологии, информатики, математики, второго иностранного языка и т.п.;
- занятия школьников по формированию их функциональной грамотности;
- на дополнительные занятия школьников, испытывающих затруднения в освоении учебной программы;
- на дополнительные занятия школьников, испытывающих трудности в освоении языка преподавания;

- на специальные занятия школьников, испытывающих затруднения в социальной коммуникации как в среде сверстников, так и в обществе в целом;
- на специальные занятия школьников с ограниченными возможностями здоровья;
- на занятия школьников в спортивных и туристских секциях и клубах, организацию турниров, соревнований, походов, экскурсий, слетов, оздоровительных мероприятий и т.п.

Распределение часов на внеурочную деятельность.

1 час в неделю из возможных 10 часов внеурочной деятельности отводится на занятие «Разговор о важном». Главная цель таких занятий – это развитие ценностного отношения школьников к своей родине - России, населяющим ее людям, ее уникальной истории, богатой природе и великой культуре. Занятия направлены на формирование соответствующей внутренней позиции личности школьника, необходимой ему для конструктивного и ответственного поведения в обществе. Основные темы занятий связаны с важнейшими аспектами жизни человека в современной России: знанием родной истории и пониманием сложностей современного мира, техническим прогрессом и сохранением природы и, ориентацией в мировой художественной культуре и повседневной культуре поведения, доброжелательным отношением к окружающим и ответственным отношением к собственным поступкам. События, люди, их деяния и идеи – все это может стать предметом бесед классных руководителей со своими классами.

Принципы организации внеурочной деятельности.

Организуя внеурочную деятельность школьников, педагогу рекомендуется придерживаться следующих принципов.

Интерес. Важно, чтобы педагог помог ребенку найти в школе «свою» внеурочную деятельность, привлекательную именно для него. Это поможет укрепить контакты педагогов с детьми, будет способствовать формированию в глазах детей позитивного восприятия школы, уменьшит риск их вовлечения в нежелательные, антисоциальные виды деятельности.

Сотрудничество. Важно, чтобы педагог организовывал внеурочную деятельность не столько для детей, сколько вместе с детьми. То есть давал им возможность взять на себя ответственность за отдельные фрагменты организации этих видов деятельности - сначала за фрагменты попроще, затем посложнее. Это помогает детям взрослеть, преодолевая свою инфантильность и развивая самостоятельность и ответственность.

Доверие. Во внеурочной деятельности педагогу особенно важно стремиться к установлению доверительных и доброжелательных отношений со школьниками. Это поможет ему сплотить вокруг себя детей и стать для них значимым взрослым, к которому дети больше прислушиваются, чьи требования и просьбы воспринимаются позитивнее, чье поведение и жизненные принципы охотнее воспринимаются ими в качестве образцов для подражания.

Неназидательность. Содержание внеурочных занятий не должно преподноситься ребенку в форме назиданий. Ребенок не должен становиться пассивным потребителем информации. Важно дать ему самому делать выводы из увиденного и услышанного на занятиях: спорить, доказывать свою точку зрения, слышать мнения других. Только тогда будет формироваться его мировоззрение, его собственная жизненная позиция.

Оплата часов по внеурочной деятельности

Часы, отведенные на внеурочную деятельность, не учитываются при определении максимально допустимой учебной нагрузки учащихся, но являются обязательными для финансирования.

Оплата часов по внеурочной деятельности осуществляется в соответствии с приказом образовательного учреждения.

Оплата внеурочной деятельности в школе, включенной в план обязательной образовательной работы, оплачивается так же, как и за уроки — согласно ставке заработной платы с учетом объема установленной учебной нагрузки.

Внеурочная работа включается в комплекс образовательной деятельности, непосредственно выполняемой учителем согласно разработанным учебным планам, поэтому ее обязательно следует включать в учебную (аудиторную) нагрузку.