

Архангельская область

Муниципальное образование «Шенкурский муниципальный район»

Администрация муниципального образования «Шенкурский муниципальный район»

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

22 августа 2017 года № 813-па

г. Шенкурск

(с изм.: от 29.12.2017 № 1207-па, от 21.10.2019 № 637-па, от 14.09.2020 № 404-па)

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений МО «Шенкурский муниципальный район»

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, в связи с совершенствованием системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций администрация муниципального образования «Шенкурский муниципальный район» **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений МО «Шенкурский муниципальный район».

2. Муниципальным бюджетным образовательным и общеобразовательным учреждениям МО «Шенкурский муниципальный район» привести положения об оплате труда в соответствии с настоящим постановлением до 01 ноября 2017 года.

3. Муниципальным бюджетным образовательным и общеобразовательным учреждениям МО «Шенкурский муниципальный район» до приведения положений об оплате труда в соответствии с настоящим постановлением руководствоваться постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район» от 17 мая 2011 года № 253-па «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Шенкурский муниципальный район».

4. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Шенкурский муниципальный вестник» и на официальном сайте администрации МО «Шенкурский муниципальный район».

5. Постановление вступает в силу с 01 сентября 2017 года.

6. Постановление от 17 мая 2011 года № 253-па «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Шенкурский муниципальный район» признать утратившим силу с 01 ноября 2017 года.

Глава муниципального образования
«Шенкурский муниципальный район»

В.В. Парфенов

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ МО «ШЕНКУРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений МО «Шенкурский муниципальный район» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда в муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждениях МО «Шенкурский муниципальный район» (далее – Положение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений устанавливается положениями о системе оплаты труда работников этих муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений (далее - положение о системе оплаты труда), утверждаемыми руководителями этих учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии)

в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

4. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений 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).

5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных муниципальным бюджетным образовательным и общеобразовательным учреждениям из областного бюджета.

6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений максимальным размером не ограничивается.

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

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

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, руководители филиалов, реализующие основные общеобразовательные программы, образовательные программы дополнительного образования детей;

к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и

служащих (за исключением указанных в абзаце втором настоящего пункта), работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, а также младший воспитатель.

к основному персоналу муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

10. Перечень должностей работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения пункта 9 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей работников.

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

11. 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.

Размеры ставок заработной платы преподавателей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

13. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных

бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

- 1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;
- 2) персональные повышающие коэффициенты к окладу;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения).

15. 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 абзацем третьим-четвертым настоящего пункта.

Применение повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным пунктом 19 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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.

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

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

17. Основанием 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, МО «Шенкурский муниципальный район»;

наличие у работника более высокого профильного образования, чем

необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

выполнение определённых видов работ с учётом сложности, важности и объёма, степени самостоятельности и ответственности.

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, МО «Шенкурский муниципальный район».

18. Персональные повышающие коэффициенты к окладу:

1) За наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности.

Минимальный 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 работника.

2) В связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам – по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678;

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 образовательных и общеобразовательных 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 № 7 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	30
Водитель второго класса	20

Условия и порядок присвоения квалификации водителя первого или водителя второго класса устанавливаются локальными нормативными актами муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, принятыми в соответствии с действующим законодательством.

3) В связи с выполнением работником определённого вида работ может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу по видам выполняемых работ с учётом сложности, важности и объёма выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом лимитов бюджетных обязательств учреждения. Перечни видов работ должны быть распределены по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ) и

утверждены руководителем муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу по видам выполняемых работ составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) являются:

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

2) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя;

3) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных (практических) работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений осуществляется проверка письменных (практических) работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

4) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, помещением-группой, спортивным объектом, учебной мастерской);

5) заведование отделением в организациях дополнительного образования.

20. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 1 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 1 пункта 19 настоящего Положения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основаниям, предусмотренным подпунктом 1 пункта 19 настоящего Положения, могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по

муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0,01 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 19 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся и предмета, по которому осуществляется проверка письменных работ.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 19 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 19 настоящего Положения в части заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, помещением-группой, спортивным объектом, учебной мастерской).

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 19 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 19 настоящего Положения в части заведование отделением в организациях дополнительного образования.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 19 настоящего Положения

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

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

23. 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.

24. 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.

25. 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, на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иного представительного органа работников) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности.

Руководители муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

26. 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 муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

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.

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

минимальные 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;

минимальный 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.

Положениями 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 настоящим Положением.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание, ведомственную награду;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);
- 11) надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников.

31. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам

с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц, квартал, полугодие.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений об их начислении, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

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

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться 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 положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

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 образовательного 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 неначисления 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.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

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 руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

32. 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, полугодие.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и основному персоналу.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть конкретизированы распоряжениями администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, 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.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

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 руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

33. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, с учётом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

34. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	4
От 3 до 5 лет	6
От 5 до 10 лет	8
От 10 до 15 лет	10
15 лет и более	15

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением. Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация конкретных размеров надбавок за стаж непрерывной работы по отдельным категориям работников.

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

35. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученую степень не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

36. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за ученое звание составляют:

5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за ученое звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

37. Надбавка за почетное звание, ведомственную награду устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении, а также награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков или почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации по профилю работы устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, награду.

К почетным званиям, ведомственным наградам, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание, ведомственную награду начисляется ежемесячно и устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

Минимальный размер надбавки за почетную грамоту Министерства

образования и науки Российской Федерации составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное звание, ведомственную награду не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

38. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, 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 муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении.

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

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

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

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премияльной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

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.

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

41. Надбавки стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников устанавливаются согласно перечня работ, утвержденного руководителем муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

Минимальный размер надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок не ниже минимальных размеров определенных настоящим Положением.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 30 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 – 8, 10 и 11 пункта 30 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на

основании приказов руководителя муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении 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 муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений.

44. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений на территории МО «Шенкурский муниципальный район»;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника, профессиональными и государственными праздниками.

45. Материальная помощь работникам на территории МО «Шенкурский муниципальный район» 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 устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

46. Материальная помощь может быть оказана работнику в связи со значимыми событиями в его жизни (юбилей работника, начиная с 50 лет, 55 лет и т.д., 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 начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

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

Положениями о системе оплаты труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок ее оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений

47. Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 2,5 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 15 настоящего Положения.

К основному персоналу, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя устанавливаются администрацией МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения определяется администрацией МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей определяются РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который от имени МО «Шенкурский муниципальный район» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений администрацией МО «Шенкурский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю трудовым договором в соответствии с приказом об определении его размера РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который от имени МО «Шенкурский муниципальный район» осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений. В трудовой договор руководителя подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю должностного оклада.

Должностной оклад руководителя подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из

рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

48. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, в котором прописывается конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в соответствии с разделом III настоящего Положения и начисляются в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

приказов РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей, относятся:

- 1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным образовательным или общеобразовательным учреждением;
- 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, ведомственную награду.

51. Премия за качественное руководство устанавливается руководителям, заместителям руководителей с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг,

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

достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии 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 в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области, органов местного самоуправления);

своевременную и правильную оплату труда работников;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, 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 муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, установленных РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное бюджетное образовательное или общеобразовательное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений составляет 30 процентов, в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений устанавливается положениями о системе оплаты труда.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, предусмотренных абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений определяются распоряжениями администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ей муниципальных бюджетных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений – положениями о системе оплаты труда.

Показатели и критерии эффективности деятельности муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарное полугодие. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности определяется в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных учреждений, в отношении заместителей руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений – положениями о системе оплаты труда.

Премия за качественное руководство 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 неначисления 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.

Предельный (максимальный) размер снижения премии за качественное руководство составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты. Снижение премии может быть установлено на срок от одного до трех месяцев.

Премия за качественное руководство не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений);

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

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

Неначисление премии может быть установлено на срок от одного до шести месяцев.

Размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. Максимально возможный размер премии за качественное руководство в соответствующем расчетном периоде устанавливается с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 62 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений;

приказами руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей.

Премии за качественное руководство муниципальным бюджетным образовательным или общеобразовательным учреждением начисляются в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

52. Премиальная 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 в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

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

в отношении руководителя – приказами РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителей руководителя – приказами руководителя

учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание, ведомственную награду и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей в соответствии с пунктами 34, 37 и 39 настоящего Положения.

54. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам, относятся:

1) премия за качественное руководство муниципальным бюджетным образовательным или общеобразовательным учреждением;

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, ведомственную награду.

55. Премия за качественное руководство начисляется главным бухгалтерам на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство является достижение показателей и критериев эффективности деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского и налогового учета;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;

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

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;

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) муниципального бюджетного образовательного учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников.

Основания для начисления премии за качественное руководство могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство определяются приказами руководителей.

56. Премиальная 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 в

абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты определяется руководителем.

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за почетное звание, ведомственную награду и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам в соответствии с пунктами 34, 37 и 39 настоящего Положения.

58. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном бюджетном образовательном или общеобразовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежит включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, 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:

приказов РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

59. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителей;

приказов руководителей - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

60. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного образовательного или общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднюю заработную плату остальных работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного или автономного учреждения) более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей заместителей руководителя, главных бухгалтеров и средних заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельные уровни соотношения

средних заработных плат) устанавливаются в кратности от 1 до 4 постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя.

Постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

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

61. Фонд оплаты труда работников формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному бюджетному образовательному или общеобразовательному учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

62. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений составляет 40 процентов.

63. Предельная доля, указанная в пункте 62 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников и подлежит контролю со стороны РОО администрации МО «Шенкурский муниципальный район», который осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

64. Муниципальные бюджетные образовательные и общеобразовательные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений, установленных настоящим Положением.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
муниципальных бюджетных образовательных и общеобразовательных учреждений

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2

**1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

**1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Помощник воспитателя 3 093

**1.2.Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

1 квалификационный уровень:
младший воспитатель 3520

**1.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников**

1 квалификационный уровень:
инструктор по физической культуре;
музыкальный руководитель; 5 336

2 квалификационный уровень:
концертмейстер;
педагог дополнительного образования; педагог-
организатор; социальный педагог 5 876

3 квалификационный уровень:
воспитатель; методист; педагог-психолог 6 417

4 квалификационный уровень:
педагог-библиотекарь; преподаватель;
преподаватель-организатор основ безопасности
жизнедеятельности; старший воспитатель;
учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед
(логопед); тьютор 6 760

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень:
заведующий структурным подразделением 5 575

2 квалификационный уровень:
заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*> 6 641

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня

1 квалификационный уровень:
делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка 2 864

2.2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня

1 квалификационный уровень:
лаборант; техник; техник-лаборант; 3 181

2 квалификационный уровень:
заведующий складом; заведующий хозяйством 3 286

4 квалификационный уровень:
механик 3 353

2.3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня

1 квалификационный уровень:
бухгалтер; документовед; инженер 3 520

2 квалификационный уровень:
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория 3 886

3 квалификационный уровень:
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория 4 683

4 квалификационный уровень:
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" 6 102

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

3.1. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений

2 700

2 квалификационный уровень:

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

2 806

3.2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

3 087

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

3 404

3 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4 788

4 квалификационный уровень:

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

6 712

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

аккомпаниатор 3 886

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

библиотекарь 3 404

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

художественный руководитель 6 090

дирижер, хормейстер; директор творческого коллектива 5 491

5. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

костюмер 2 864

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

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

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

Руководитель структурного подразделения.

Педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре.

Концертмейстеры.

Аккомпаниаторы.

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

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 организациях сферы образования, культуры.
2. Время работы в централизованных бухгалтериях учреждений в сферах образования, культуры.
3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры
4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.
5. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
 - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
 - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам);
 - 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;
 - педагогам дополнительного образования;
 - педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
 - педагогам-психологам;
 - методистам;
 - 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.
6. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных и 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 стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

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

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

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

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

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

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный

записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу

инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

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

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

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области 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 № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области 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 медицинской организацией, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

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

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

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области 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 медицинской организации) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков,
значков, ведомственных наград, за наличие которых работникам
устанавливается надбавка за почетное звание, ведомственную награду

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

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

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

3. Нагрудные знаки, знаки и значки:

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

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

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

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

значок "Отличник народного просвещения";

4. Почетная грамота Министерства образования и науки Российской
Федерации.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Для общеобразовательных организаций:

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

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

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

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

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

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

2. Для организаций дополнительного образования:

1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;

2) укомплектованность клубов, секций, кружков, лабораторий, студий, оркестров, творческих коллективов, ансамблей, театров и других групп (далее - объединения) (процент от нормативного количества обучающихся по дополнительным образовательным программам);

3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;

4) успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля);

5) участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в объединении);

6) результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

7) наличие плана воспитательной деятельности с обучающимися объединения, включая работу с родителями (законными представителями);

8) участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации);

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

10) наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых материалов;

11) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ;

12) реализация механизмов сетевого взаимодействия (участие в методических сообществах педагогов дополнительного образования муниципального и областного уровня, оказание взаимопомощи, обобщение педагогического опыта работы, участие в творческом взаимодействии коллективов и т.п.) в реализации дополнительной образовательной программы.

3. Для дошкольных образовательных организаций:

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

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

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

4) участие обучающихся в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества обучающихся в группе);

5) участие в коллективных педагогических проектах;

6) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ;

7) удовлетворенность обучающихся и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ.

4. Муниципальными бюджетными образовательными и общеобразовательными учреждениями могут устанавливаться дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

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 государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области 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); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. 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
8. 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
9. 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
10. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
11. 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
12. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор