

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СОЙГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

165711 п.Сойга, ул.Центральная, 6 телефон 7-36-54, 7-32-38 E-mail: soiga80@mail.ru

СОГЛАСОВАН
О

УТВЕРЖДАЮ

Общим
собранием
работников
МБОУ
«Сойгинская
СШ»
(протокол №1
от 07.09.2025

И.о. директора школы _____

Приходько

Л.А. Приходько



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда в МБОУ «Сойгинская СШ»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в МБОУ «Сойгинская СШ» (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы Ленского муниципального района от 30 сентября 2009 года № 34 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» и постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» за № 205-н от 16 мая 2025 г.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников в МБОУ «Сойгинская СШ» (далее – образовательное учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений, повышающих коэффициентов к ним;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «Сойгинская СШ» устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем МБОУ «Сойгинская СШ» 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, нормативным правовым актам Архангельской области и муниципальным правовым актам МО «Ленский муниципальный район» Архангельской области.

4. Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников МБОУ «Сойгинской СШ», за исключением руководителя, заместителей руководителей и главных бухгалтеров. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливается Положением об оплате труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений МО «Ленский муниципальный район».

5. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением и с учётом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников МБОУ «Сойгинская СШ» включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МБОУ «Сойгинская СШ», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом IV настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, за счет средств, выделенных МБОУ «Сойгинской СШ» из областного бюджета и бюджета Ленского муниципального района (далее – местный бюджет).

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

9. Заработная плата работников МБОУ «Сойгинская СШ» максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Месячная заработная плата работника (без учёта компенсационных выплат, оплаты за переработку нормы рабочего времени и оплаты за работу по совместительству), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (далее – МРОТ), а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на образовательное учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области (далее – МЗП).

В случае, когда месячная заработная плата работника (без учёта компенсационных выплат, оплаты за переработку нормы рабочего времени и оплаты за работу по совместительству), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленная в соответствии с положением о системе оплаты труда, ниже МРОТ или МЗП, ему устанавливается доплата до МРОТ или МЗП, которая является составной частью заработной платы этого работника.

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

12. В целях настоящего Положения МБОУ «Сойгинская СШ» к основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление образовательного процесса основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательного учреждения, должности которых указаны в разделах 1, 4, 5 приложения № 1 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников МБОУ «Сойгинская СШ» к настоящему Положению, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), документовед, заведующий производством (шеф-повар), повар, а также одноимённые должности с производными наименованиями («старший», «ведущий», с указанием категории).

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

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

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

Размеры окладов, (ставок) заработной платы преподавателей (педагогов) МБОУ «Сойгинской СШ», работающих на условиях почасовой оплаты труда или временно заменяющих других педагогов, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Сойгинской СШ» по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Сойгинская СШ» к настоящему Положению.

14. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ «Сойгинская СШ» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений, определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Сойгинская СШ».

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МБОУ «Сойгинская СШ» трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ «Сойгинской СШ» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты

к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее – повышающий коэффициент):

- 1) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- 2) персональный повышающий коэффициент;

16. Применение повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

17. Повышающий коэффициент за работу в сельской местности устанавливается специалистам МБОУ «Сойгинской СШ», работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В целях настоящего Положения под специалистами понимаются все работники МБОУ «Сойгинской СШ», по должностям которых требуется наличие профессионального (специального) образования, за исключением работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов являются:

- присвоение (установление) работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;
- наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

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

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении первой или высшей квалификационной категории. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Персональный повышающий коэффициент в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

- педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

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

Персональные повышающие коэффициенты в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

20. При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением № 2 «Перечень случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности педагогического работника» к настоящему Положению.

21. Размеры персонального повышающего коэффициента в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента, %
Квалификационная категория «педагог-наставник»	35
Квалификационная категория «педагог-методист»	35
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

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

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

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

При установлении нескольких повышающих коэффициентов работнику они суммируются с целью определения должностного оклада конкретного работника.

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

25. 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;

4) выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников в том числе, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Руководители образовательных 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.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путём 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 образовательного учреждения.

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

28. 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Основаниями установления компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, могут являться:

1) работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации до 20%;

2) работа с обучающимися по адаптированной образовательной программе в общеобразовательных классах (группах) до 10%

3) работа с классами-комплектами до 15%;

4) работа по проверке тетрадей в 1 – 4 классах, по иностранному языку – в размере до 20% ; по русскому языку и литературе в размере до 50%; по математике – в размере до 30%; по физике, химии, черчению, по биологии, географии, обществознанию – в размере до 12% ;

5) преподавание профильных предметов в профильных классах и для учащихся, обучающихся по индивидуальным учебным планам до 10%;

6) подготовка к предметам в выпускных классах, по которым учащиеся проходят государственную итоговую аттестацию (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ) до 40%;

7) работа с электронными системами, отчетами до 12%

8) подготовка общешкольных мероприятий до 30%. Основаниями установления компенсационных выплат за расширение зон обслуживания могут являться:

1) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя, тьютора -10% и оплата за каждого ученика в классе по 1%;

2) за организацию работы учебно-консультационного пункта (очно-заочного обучения) – в размере до 15%;

3) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, спортивным залом), учебной мастерской, учебно-опытным участком, ресурсным центром –до 5%;

4) руководство методическим объединением, творческой группой педагогов – до 5%;

5) за сопровождение подвоза учащихся – в размере до 50%;

6) за выпуск школьного автомобиля на линию (за механика и ответст. по БДД) - в размере 70%;

7) за организацию работы пунктов ЕГЭ – в размере до 30%;

8) за организацию работы детского оздоровительного лагеря и летней оздоровительной кампании – в размере до 50%;

9) за обслуживание кабинета физики при отсутствии лаборанта – в размере до 50 %;

10) за обслуживание компьютеров в компьютерном классе при отсутствии лаборанта – в размере до 50%;

11) за организацию воспитательной работы и проведение мероприятий во внеурочной деятельности в размере до 50%;

12) за организацию и проведение внеурочной деятельности: кружков, секций до 100 % (6%-1 кружок, секция)

13) за организацию работы по охране труда до 80%

14) за организацию методической работы в размере до 50%;

15) за работу внештатного инспектора по охране детства за работу с неблагополучными семьями, учащимися группы «риска» в размере до 30%;

16) за ведение кадровой работы в размере до 80%;

17) за ведение протоколов заседаний Педсовета и Совета школы в размере до 5%;

18) за выполнение обязанностей руководителя дошкольного образования до 100%

19) создание интерьера в группе дошкольного образования до 50%

20) за организацию работы сайта, администратор электронного журнала, ведение в соц.сети страницы в размере до 50%

21) за участие и подготовку учащихся к конкурсам, олимпиадам , мероприятиям –до 50%

АУП:

I Бухгалтерия и специалист по закупкам:

1) формирование электронных подписей- до 30%

2) Обеспечение ведения государственных информационных систем по деятельности учреждения – до 90%

3) работа с ФСР по родителям, у которых дети инвалиды- до 20%

4) за организацию работы по дошкольному образованию (начисление родительской платы, компенсации родительской платы и др.)-до 50%

5) за организацию работы по дошкольному образованию (инвентаризация, отчеты по материально-ответственным лицам)- до 100%

6) за сложность и напряженность до 80%

7) сбор и обработка заказов на продукты, товар до 80%

8) за своевременную сдачу отчетности

II Заместитель директора по УВР, по ВР, советника директора по воспитанию

1) организация олимпиад, диктантов - до 30%

2) проведение и отчеты ВПР- до 30%

3) организация и проведение общешкольных, районных мероприятий до 80%

Обслуживающий персонал

1. За уборку территории (летний период; зимний период от снега)- до 30%

2. За разгрузку продуктов, товара - до 50%

3. За выпечку кондитерских изделий в столовой-до 90%

4. За ведение документации повар-до 50%

5. Генеральная уборка учреждения- до 30%

6. За сложность и напряженность до 50%

7. За ремонт бытовой техники(пила, утюг, насос и т.д.) до -100%

Водителю автобуса

1)обеспечение исправного технического состояния автомашины – до 100%;

2)обеспечение безопасности перевозки пассажиров-до 60%;

3).За сложность и напряженность до 50%

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 и пунктом 4 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ «Сойгинская СШ» трудовым договором в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательного учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 25 настоящего Положения, устанавливаются работнику МБОУ «Сойгинская СШ» соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МБОУ «Сойгинская СШ» на основании приказов руководителя образовательного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премии за выполнение особо важных и сложных работ;

4) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами Ленского муниципального района (далее - премиальная выплата при награждении);

5) надбавка за стаж работы;

6) надбавка за почетное звание;

7) надбавка за спортивное звание;

8) надбавка за ученую степень;

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

10) надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ;

11) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – ежемесячное вознаграждение).

32. Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться положениями о системе оплаты труда работникам, должности которых не отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период, порядок начисления премий по итогам работы определяются положениями об оплате труда.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде, включая время нахождения в служебной командировке.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей образовательных учреждений об их начислении.

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

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

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

Размер премиальной выплаты по итогам работы снижается:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательного учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер единовременного снижения премиальных выплат по итогам работы суммарно по всем основаниям составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда могут определяться 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 Примерным положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в учетном периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в учетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в учетном периоде.
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются за учетный период – календарный месяц, квартал, полугодие или год.

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.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, приведенных в приложении № 3 «Примерный перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников образовательных учреждений Ленского района» к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности оценки деятельности работников могут быть конкретизированы и дополнены в положениях о системе оплаты труда работников образовательных учреждений.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в учетном периоде;
- при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в учетном периоде;
- 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 образовательных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за учётный период - календарный месяц, квартал, полугодие или год.

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

34. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения отдельного специального задания, выполнение особенно сложной работы или работы особой значимости с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особых работ начисляется в абсолютном размере, в размере должностного оклада, в размере должностного оклада с районным и северным коэффициентом или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Основаниями для начисления премии за выполнение особых работ являются достижение работником значимых результатов при выполнении особо важных и сложных работ, определённых положением о системе оплаты труда. Основания для начисления премии за выполнение особых работ могут являться:

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, спортивного зала и т.д.);
- проведение открытых занятий, иных мероприятий, направленных на обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы;
- организация мероприятий спортивно-оздоровительной, культурно-досуговой направленности и иных мероприятий с обучающимися;
- участие в организации государственной итоговой аттестации;
- активное участие педагога в организации отдыха детей;
- участие педагога в экспертной педагогической работе (разработка и проверке олимпиадных и исследовательских работ, работа в оргкомитетах и жюри конкурсов, соревнований, смотров и т.п.);
- участие работника в инновационной или экспериментальной деятельности школы;
- участие работника в разработке основной образовательной программы или программы развития МБОУ «Сойгинская СШ» ;
- личный вклад в совершенствование образовательного и организационно-управленческого процессов, улучшение материально-технического состояния, здоровьесберегающей и образовательной среды МБОУ «Сойгинская СШ» , в повышение его имиджа;
- значительный личный вклад в выполнение муниципального задания МБОУ «Сойгинская СШ»
- праздничные даты День учителя, День дошкольного работника, День работника автомобильной отрасли, Новый год, 8 марта

Размеры премий за особую работу определяются приказами директора МБОУ «Сойгинская СШ», изданными на основании решений комиссии по премированию.

Положениями о системе оплаты труда муниципальных учреждений определяется порядок начисления премий за особую работу.

Размеры премиальных выплат и премий, начисляемых работникам в соответствии с настоящим Положением и определяются комиссией по премированию, создаваемой в МБОУ «Сойгинская СШ» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их

наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя МБОУ «Сойгинская СШ» в соответствии с требованиями, установленными положением о системе оплаты труда.

Порядок начисления премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется положениями о системе оплаты труда.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда.

35. Положением о системе оплаты труда работникам МБОУ «Сойгинская СШ» может устанавливаться премиальная выплата при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации (в случае если награждение ими не являются основанием для начисления ежемесячной надбавки за почётное звание), наградами Архангельской области, в том числе, ведомственными, наградами Ленского муниципального района (в случае если награждение ими не являются основанием для начисления ежемесячной или разовой выплаты из средств областного или местного бюджетов).

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

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

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

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

К наградам Ленского муниципального района, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся: Почётная грамота Собрания депутатов Ленского муниципального района, Почётная грамота Главы Ленского муниципального района, Почётная грамота Администрации Ленского муниципального района.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда МБОУ «Сойгинская СШ» определяются конкретные размеры премиальной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

36. Положением о системе оплаты труда работникам образовательных учреждений (кроме работников, занимающих должности, для занятия которых не требуется наличия профессионального образования) может устанавливаться надбавка за стаж работы. Надбавка за стаж работы устанавливается в зависимости от общего (суммированного) стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за стаж работы устанавливается по основной работе (должности) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Право на установление надбавки за стаж работы или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения установленного стажа работы, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в образовательном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за стаж работы или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за стаж работы может устанавливаться положением о системе оплаты труда внешним совместителям, замещающим в образовательном учреждении по совместительству педагогическую должность.

Размеры надбавки за стаж работы устанавливаются положениями о системах оплаты труда, исходя из следующих минимальных размеров:

При стаже работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3%
от 3 года до 5 лет	5%
от 5 года до 10 лет	10%
от 10 года до 15 лет	15%
от 15 года до 20 лет	20%
от 20 года и более	25%

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

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

Периоды, которые засчитываются в стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, определены в приложении № 4 «Периоды, которые засчитываются в стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы» к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, определен в приложении № 5 «Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы» к настоящему Положению.

37. Положением о системе оплаты труда работникам образовательных учреждений может устанавливаться надбавка за почётное звание.

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

К почётным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почётное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в образовательном учреждении, указанные в приложении № 6 «Перечень почётных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почётное звание» к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почётное звание возникает со дня присвоения почётного звания, но не ранее включения соответствующего почётного звания в перечень почётных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почётное звание. Если право на установление надбавки за почётное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почётное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за почётное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почётное звание устанавливается по основному месту работы (основной должности) в абсолютных размерах.

Минимальный размер надбавки за почётное звание составляет 500 рублей. Положениями о системе оплаты труда работников определяются конкретные размеры надбавок за почётное звание не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

38. Положением о системе оплаты труда работникам МБОУ «Сойгинская СШ» может устанавливаться надбавка за спортивное звание.

Надбавка за спортивное звание устанавливается:

- работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;
- работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в образовательном учреждении.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения образовательным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске,

в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за спортивное звание устанавливается по основному месту работы (основной должности) в абсолютных размерах.

Минимальный размер надбавки за спортивное звание составляет 300 рублей. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за спортивное звание не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

39. Положением о системе оплаты труда работникам МБОУ «Сойгинская СШ» может устанавливаться надбавка за учёную степень.

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

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Право на установление надбавки за учёную степень возникает со дня получения образовательным учреждением документа, подтверждающего присвоение учёной степени. Если право на установление надбавки за учёную степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за учёную степень устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за ученую степень устанавливается по основному месту работы (основной должности) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры надбавки за ученую степень составляют:

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

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за учёную степень не ниже минимальных размеров, определенных 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 двух лет.

Надбавка молодым специалистам начисляется по основному месту работы (основной должности) ежемесячно 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 МБОУ «Сойгинская СШ» определяются конкретные размеры надбавок молодым специалистам не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

41. Надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ – это выплаты за интенсивность связанную с обеспечением наполняемости групп, преподавание в которых осуществляется педагогами, непосредственно реализующими программы дополнительного образования.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок, основания начисления и размер выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

42. Ежемесячное вознаграждение является надбавкой и устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательных учреждениях.

Ежемесячное вознаграждение устанавливается по основному месту работы (основной должности), а также по совместительству при условии, что основным местом работы (основной должностью) соответствующего работника не является работа по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Ежемесячное вознаграждение устанавливается на основании федеральных нормативных правовых актов и в размерах, определённых этими актами.

Ежемесячное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания и периодичность начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат и премий;
- конкретные размеры и условия начисления, устанавливаемых работнику надбавок и вознаграждения, предусмотренных подпунктами 5 - 9, 11 пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МБОУ «Сойгинская СШ» на основании приказов руководителя образовательного учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в

соответствии с действующим в образовательном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

44. Выплатами социального характера (социальные выплаты) являются выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счёт фондов оплаты труда образовательных учреждений.

К выплатам социального характера относятся:

- 1) ежегодная материальная помощь;
- 2) единовременное выходное пособие;
- 3) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

45. Ежегодная материальная помощь работникам МБОУ «Сойгинская СШ» выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

46. Единовременное выходное пособие начисляется по основаниям и в размерах, установленных подпунктом 2 пункта 3 статьи 38 Закона Архангельской области от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

47. Материальная помощь может быть оказана работнику МБОУ «Сойгинская СШ» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счёт экономии фонда оплаты труда.

В указанном случае материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБОУ «Сойгинская СШ» на основании письменного заявления работника в соответствии положением о системе оплаты труда.

Положениями о системе оплаты труда МБОУ «Сойгинская СШ» определяется конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядок её оказания.

IV. Особенности оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

48. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ «Сойгинская СШ» устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений образования МО «Ленский муниципальный район» устанавливается в соответствии постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» от 11 сентября 2025 г. № 459-н Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ «Сойгинская СШ».

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера МБОУ «Сойгинская СШ» подлежит включению конкретный размер должностного оклада, устанавливаемого заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципальных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившегося размера должностного оклада директора МБОУ «Сойгинская СШ».

49. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» в соответствии с [разделом III](#) настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» начисляются в соответствии с действующим в МБОУ «Сойгинская СШ» положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя.

50. Стимулирующие выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» в соответствии с [разделом IV](#) настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя.

51. Социальные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» в соответствии с [разделом V](#) настоящего Положения.

Социальные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ «Сойгинская СШ» начисляются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя .

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений

52. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Сойгинская СШ» формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательному учреждению из бюджета Ленского муниципального района, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

53. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение его тарифицируемой (гарантированной) части, включающей в себя выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, ежемесячных выплат компенсационного характера, а также ежемесячных гарантированных выплат

стимулирующего характера направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями и на выплаты социального характера, а также без учета части фонда оплаты труда, формируемой за счёт средств, поступающих от приносящей доходы деятельности).

54. Доля оплаты труда работников основного персонала в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения (без учета социальных выплат) должна составлять не менее 60 процентов (далее – минимальная доля) и определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

55. Минимальная доля, указанная в пункте 50 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного образовательного учреждения, по итогам каждого финансового года.

56. Часть средств фонда оплаты труда работников МБОУ «Сойгинская СШ», направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Средства стимулирующего фонда распределяются между основным персоналом образовательного учреждения, с одной стороны, и прочим персоналом образовательного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о минимальной доле оплаты труда основного персонала в фонде оплаты труда работников МБОУ «Сойгинская СШ» (пункт 50 настоящего Примерного положения).

57. МБОУ «Сойгинская СШ» должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных настоящим Примерным положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Сойгинская СШ»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ
«Сойгинская СШ»**

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
помощник воспитателя, секретарь учебной части	4583
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер ОУ	5205
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9081
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9625
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	10170
4 квалификационный уровень: педагог- библиотекарь, преподаватель, преподаватель- организатор ОБЗР, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед (логопед), тьютор	10731
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и	11019

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11305
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	4583
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5036
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, художник, секретарь руководителя	5539
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6044
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6546
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»; механик	6782

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер-программист (программист), менеджер; специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист, сурдопереводчик, психолог, юрисконсульт	7664
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8056
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8561
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9081
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	11268
2.4 Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11405
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, истопник, повар, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4129
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4583
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	5356

Квалификационные уровни, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, слесарь-сантехник, столяр, электрик, машинист котельной, оператор электрокотельной	
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	6538
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7168
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7876
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	9081
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень: врачи-специалисты	11557
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
аккомпаниатор	6852
5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь, звукооператор, главный библиотекарь	7664
6. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
специалист по закупкам	8561
контрактный управляющий	9865
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11305

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению о системе оплаты труда
в МБОУ «Сойгинская СШ»

**ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ,
при которых персональный повышающий коэффициент
к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории
(надбавка за квалификационную категорию) устанавливается с учетом
имеющейся квалификационной категории, установленной по должности
педагогического работника**

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам МБОУ «Сойгинская СШ» устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

Должности, по которым установлены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не установлена, и условия, при которых применяется персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной 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 и защиты Родины» (ОБЗР); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по ОБЗР сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора ОБЗР)
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 и защиты Родины»; педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы

1	2
	мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда); тьютор
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

1	2
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБОУ
«Сойгинская СШ»

1. Для МБОУ «Сойгинская СШ»:

1.1. результативность участия в системе методической работы на различных уровнях (методические объединения, семинары, конкурсы педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах, непрерывное повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

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

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

1.4. реализация мероприятий (проектов), обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

1.5. участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных других мероприятиях;

1.6. участие в коллективных педагогических проектах;

1.7. участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ, программы развития, локальных актов учреждения;

1.8. работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.);

1.9. наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов в ходе реализации образовательной программы.

2.8. результативность участия в системе методической работы учреждения на различных уровнях (методические объединения, семинары, непрерывное повышение квалификации, конференции, конкурсы профессионального мастерства);

2.9. 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);

2.10. 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;

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

2.12. 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 учреждений дошкольного образования:

3.1. типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом (авторская, экспериментальная, модернизированная, адаптированная, модульная, индивидуальная, примерная);

3.2. сохранность контингента воспитанников в течение учебного года;

3.3. участие и результативность участия воспитанников в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня (процент участвующих в мероприятиях от общего количества воспитанников в объединении);

3.4. результативность (количество победителей и призеров) участия воспитанников в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровня;

3.5. наличие плана воспитательной работы с воспитанниками, включая работу с родителями (законными представителями);

3.6. результативность участия в системе методической работы на различных уровнях (методические объединения, семинары, конкурсы педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах, непрерывное повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;

3.7. 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);

3.8. наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы;

3.9. удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ педагога;

3.10. участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ, программы развития, локальных актов учреждения;

3.11. работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).

**ПЕРИОДЫ,
которые засчитываются в стаж работы,
дающий право на установление надбавки за стаж работы**

1. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, засчитываются:

1) время работы, как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере социальной защиты, социального обслуживания населения, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан, здравоохранения, образования, культуры независимо от ведомственной подчиненности;

2) время работы (службы, деятельности) в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры;

3) время работы (службы, деятельности) в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа (служба, деятельность) на которых связана с управлением в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры.

2. Под временем работы (службы, деятельности), указанным в настоящем приложении, понимаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора (контракта), служебного контракта, предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), до дня прекращения такого трудового договора (контракта), служебного контракта.

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы

1. Исчисление стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж работы, состоит из подтверждения стажа работы, подсчета стажа работы, установления стажа работы и перерасчета стажа работы.

Время работы, которое засчитывается в стаж работы, суммируется независимо от наличия и продолжительности перерывов между периодами работы.

Исчисление стажа работы 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. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

3. Подсчет и установление стажа работы осуществляются работниками, к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности образовательного учреждения.

Установление выслуги лет оформляется справкой о стаже работы.

4. Перерасчет стажа работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

5. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за стаж работы возлагается на руководителя образовательного бюджетного учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

"Народный учитель СССР";
"Заслуженный учитель школы РСФСР";
"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
"Заслуженный врач РСФСР";
"Заслуженный юрист РСФСР".

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

"Народный учитель Российской Федерации";
"Заслуженный учитель Российской Федерации";
"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
"Заслуженный врач Российской Федерации";
"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
"Заслуженный строитель Российской Федерации";
"Заслуженный химик Российской Федерации";
"Заслуженный художник Российской Федерации";
"Заслуженный юрист Российской Федерации";
"Заслуженный артист Российской Федерации";
знак отличия "За наставничество".

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

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";
"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";
"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

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

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации
"Отличник просвещения";
значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;
значок "Отличник народного просвещения";
нагрудный знак "За верность профессии";
нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры
Российской Федерации;
нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";
нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
нагрудный знак "Отличник здравоохранения";
нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";
нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
нагрудный знак "Почетный наставник";
нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения
Российской Федерации";
нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";
нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации
"За вклад в российскую культуру";
нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения
СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных
учреждений;
нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР"
Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и
Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.
