



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 7 города Няндомы»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
СТК МБОУ СШ № 7
Ноздрин Ноздрин Е.В.

Председатель ПК филиала
«Детский сад № 2 «Сказка»
Богатырева Богатырева И.Е.

Председатель СТК филиала
«Детский сад № 4 «Огонек»
Коротяева Коротяева С.В.

Председатель СТК филиала
«Детский сад № 7 «Солнышко»
Батова Батова Г.Н.

Председатель СТК филиала
«Детский сад № 10 «Улыбка»
Спирина Спирина И.А.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №7
ГОРОДА НЯНДОМА»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Няндомский муниципальный район», утвержденным решением Собрании депутатов муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 19 сентября 2006 года № 100 и Отраслевого примерного положения об оплате труда в муниципальных и автономных образовательных учреждениях, утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 30 ноября 2016 г. № 1932.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 7 города Няндомы» (включая филиалы), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СШ № 7», 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 главного бухгалтера образовательной организации.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 7 города Няндомы», реализующие программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования.

4. Система оплаты труда работников МБОУ СШ № 7 устанавливается Положением о системе оплаты труда работников этого образовательного учреждения (далее - Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников МБОУ СШ № 7, за исключением руководителя образовательной организации.

5. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 4) настоящего Положения;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) мнения представителей работников в социальном партнерстве;
- 7) методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ № 197 от 17 марта 2010 года.

6. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

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

- 2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- 3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников образовательной организации, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами и нормативно-правовыми актами муниципального образования «Няндомский муниципальный район», - за счет средств, выделенных образовательной организации из областного и муниципального бюджетов.

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

9. Заработная плата работников образовательных организаций 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.

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

11. В целях настоящего Положения:

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

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

к основному персоналу образовательной организации относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, а также лаборант.

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

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

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

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

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника

за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы педагогическим работникам, указанным в п.п. 2.8.1 Приказа № 1601, работающих в образовательных организациях на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

15. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда образовательных организаций.

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

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

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по образовательной организации (филиалам).

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

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

Повышающие персональные коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (филиалам), предусмотренные подпунктами 1 - 3 пункта 20 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу) по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 - 8 пункта 20 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалам), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 - 8 пункта 20 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.

18. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

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

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

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

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в раздел I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 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 образовательных организаций устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением N 8 к настоящему Положению.

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	15
Вторая квалификационная категория	10

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	20
Первая квалификационная категория	15

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.

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

20. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по образовательной организации (филиалу) являются:

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

2) работа в образовательной организации, в классах (группах) образовательной организации, реализующей адаптированные основные общеобразовательные программы;

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

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

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

6) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы);

7) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами образовательной организации осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении и иных формах обучения;

8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, спортивным сооружением, учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, руководство предметно-цикловыми комиссиями.

21. Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 3 пункта 20 настоящего Положения, составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 и 5 пункта 20 настоящего Положения, составляет 0,8 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 4 и 5 пункта 20 настоящего Положения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 и 5 пункта 20 настоящего Положения, могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на обучении на дому либо в медицинской организации.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (филиалу), установленного по основанию, предусмотренному подпунктами 6 пункта 20 настоящего Положения, составляет 0,6 % 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 6 пункта настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории обучающихся.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 20 настоящего Положения, составляет: начальные классы 0,45%; математике 0,12%; истории, обществознания, биологии, географии, химии, физики 0,02%; русскому языку 0,15%; литературе 0,03%; иностранному языку 0,1% 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 7 пункта 20 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории обучающихся и предмета, по которому осуществляется проверка письменных работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации (структурному подразделению образовательной организации), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 20 настоящего Положения, составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 8 пункта 20 настоящего Положения в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, которые могут быть дифференцированы в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской.

В случае, если к работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (филиалу) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательной организации (филиалу) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 20 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 3 пункта 20 настоящего Положения).

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации (филиалу) по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 20 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 20 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 20 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

23. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательных организаций, 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, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

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;
- 4) выплата за выполнение работ различной квалификации;
- 5) выплата за совмещение профессий (должностей);
- 6) выплата за расширение зон обслуживания;
- 7) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 8) выплата за сверхурочную работу;
- 9) выплата за работу в ночное время;
- 10) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 11) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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 повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Руководитель образовательной организации 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 путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации и статьями 10 и 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

Размер районного коэффициента к заработной плате определен Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 20 ноября 1967 года № 512/П-28 и составляет 1,20.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 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 Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2 "Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами" и Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях муниципального образования «Няндомский муниципальный район», утвержденным решением Собрания депутатов муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 19 сентября 2006 года № 100.

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

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.

Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Положением.

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, 6-9 пункта 25 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации 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 образовательной организации соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера 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) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за почетное звание;
- 6) надбавка за спортивное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

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

(в ред. постановления администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636).

9) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

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

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, разделами 2 - 6 приложения N 1 к настоящему Положению.

33. премиальные выплаты по итогам работы:

1. Высокие показатели по итогам месяца, квартала, четверти, учебного года – работникам учреждения до 50% - единовременно.

2. Составление отчетов в вышестоящие организации – работникам учреждения до 30% - единовременно.

3. За качественные показатели по итогам проверки – работники учреждения до 50% - единовременно.

5. Напряжённый труд в осенний и весенний периоды – работники учреждения до 15%.

6. Подготовка школы и филиалов к новому учебному году – работники учреждения до 70% - единовременно.

7. Напряжённый труд – работники школы и филиалов до 100%.

8. За работу, не входящую в круг должностных обязанностей – работники учреждения - до 50%.

9. По итогам проведения РМО – заведующий филиалом – 15%

10. Высокий уровень организации работы с неблагополучными семьями и семьями находящимися в социально-опасном положении – заведующий филиалом – 20%

11. Обобщение и распространение передового опыта – работники учреждения - 10%

34. премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ:

работники учреждения – 20%.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей образовательных организаций об их начислении на основании ходатайств заместителей директора школы, главного бухгалтера, заведующей столовой (школа); решения комиссии, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

Премиальные 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 образовательной организации, 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 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 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 не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации;

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

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

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

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

Положениями о системе оплаты труда определяются 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 приказе руководителя о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

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.

35. 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.

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

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении N 6 к настоящему Положению.

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

Положениями о системе оплаты труда могут быть дополнены и конкретизированы показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательных организаций.

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 премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу образовательной организации и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом

руководителя образовательной организации.

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 приказом руководителя образовательной организации о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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.

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

36. 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.

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем образовательной организации.

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

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
15 лет и более	40

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за стаж непрерывной работы не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением. Положением 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 N 3 к настоящему Положению.

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

38. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым по профилю их работы в образовательной организации присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, а также награжденным почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации по профилю работы в образовательной организации, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

Размер надбавки за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации составляет 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

39. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

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

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

Размер надбавки за спортивное звание составляет 20 % 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.

40. 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 премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

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

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

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

41. 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 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 % 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.

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

работникам, относящимся к основному персоналу образовательных организаций, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых образовательными организациями;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций (за исключением руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых образовательными организациями.

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

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

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

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

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

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

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении N 6 к настоящему Положению.

Положениями о системе оплаты труда могут быть дополнены и конкретизированы показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется Положениями о системе оплаты труда.

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

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг – 10% (от суммы оказанных услуг).

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

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

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

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

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования

экономии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников образовательной организации может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные Положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг.

43. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 9 пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 9 пункта 31 настоящего Положения).

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 6 и 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику образовательной организации на основании приказов руководителя образовательной организации. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в образовательной организации 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

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

45. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам образовательных организаций;

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

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

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

47. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (юбилейные даты, рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть

близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника (близкого родственника 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 образовательных организаций

48. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимой им образовательной организации, и составляет до 3 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

К основному персоналу образовательной организации, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательной организации.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников образовательной организации, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район».

Конкретные размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций определяются Управлением образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район». Размеры должностных окладов руководителей образовательных организаций могут быть дифференцированы в зависимости от профиля образовательной организации, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении образовательных организаций Управлением образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район».

Должностной оклад устанавливается руководителю образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений (организаций) муниципального образования «Няндомский муниципальный район».

В трудовой договор руководителя образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю образовательной организации должностного оклада.

Должностной оклад руководителя образовательной организации подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год (за исключением случаев существенных изменений критериев, носящих объективный характер) исходя из среднего размера должностного оклада работников, которые

относятся к основному персоналу руководимой им образовательной организации, по состоянию на 1 сентября текущего года.

49. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации трудовым договором в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующей образовательной организации. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации должностного оклада.

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

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются руководителям в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений (организаций) муниципального образования «Няндомский муниципальный район» и трудовыми договорами на основании приказов Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район».

Выплаты компенсационного характера начисляются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами на основании приказов руководителя образовательной организации.

51. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, относятся:

- 1) премия за качественное руководство образовательной организацией;
- 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.

52. Премия за качественное руководство образовательной организацией устанавливается руководителям, заместителям руководителей образовательных организаций с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование образовательной организации и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство образовательной организацией являются:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании образовательной организации;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у образовательной организации 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 образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников образовательной организации;

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

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов образовательной организации, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области и Няндомского района, 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 и Няндомского района, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд образовательной организации, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности образовательной организации и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества Няндомского района, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на образовательную организацию;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации, установленных Управлением образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район»;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на образовательную организацию его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и Няндомского района.

Весовое значение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании образовательной организации, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство образовательной организацией в отношении руководителей образовательных организаций составляет 40 процентов, в отношении заместителей руководителей образовательных организаций устанавливается приказами руководителей образовательных организаций.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, предусмотренных абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, определяются:

- приказами Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» - в отношении руководителей образовательных организаций;

- приказами руководителей образовательных организаций – в отношении заместителей руководителей образовательных организаций.

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации

определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации определяется:

- приказами Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» - в отношении руководителей образовательных организаций;

- приказами руководителей образовательных организаций – в отношении заместителей руководителей образовательных организаций.

Премия за качественное руководство образовательной организацией снижается:

- при невыполнении или перевыполнении значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации, установленных Управлением образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район»;

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

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

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

Премия за качественное руководство образовательной организацией не начисляется:

- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации по итогам финансового года (в отношении руководителей образовательных организаций);

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

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

Размеры премий за качественное руководство образовательной организацией определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя образовательной организации определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя образовательной организации определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя образовательной организации приказом Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район», в отношении заместителей руководителя образовательной организации - приказами руководителя образовательной организации и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами

одного балла.

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

приказами Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район», - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказами руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей образовательных организаций.

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

Премии за качественное руководство образовательной организацией начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство образовательной организацией).

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

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

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

в отношении руководителя образовательной организации – Управлением образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район»;

в отношении заместителя руководителя образовательной организации - руководителем образовательной организации.

54. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

55. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам образовательных организаций, относятся:

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

56. Премия за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации начисляется главным бухгалтерам образовательных организаций на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац тридцатый пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации является достижение показателей и критериев эффективности деятельности бухгалтерии образовательной организации, а именно:

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов образовательной организации;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, налоговой отчетности, отчетов в Пенсионный фонд РФ, а так же

других отчетов, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

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

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности бухгалтерии образовательной организации, предусмотренные абзацами третьим - пятым настоящего пункта, определяется Положением о системе оплаты труда образовательной организации. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера образовательной организации определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации части премиального фонда руководящего состава образовательной организации, определенного в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя образовательной организации и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер образовательной организации вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации определяются приказами руководителей образовательных организаций.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера образовательной организации приказом руководителя образовательной организации.

58. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам образовательных организаций в соответствии с пунктами 36, 37 и 39 настоящего Положения.

59. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю образовательной организации на основании Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений (организаций) муниципального образования «Няндомский муниципальный район», а заместителям руководителя и главным бухгалтерам в соответствии с действующим в образовательной организации Положением о системе оплаты труда работников и трудовыми договорами.

В трудовой договор руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 54 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район», - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район», - в отношении руководителей образовательных организаций;

приказов руководителей образовательных организаций - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций.

61. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующей образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательной организации) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячных заработных плат остальных работников образовательных организаций (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются приказами Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район», применительно к каждой образовательной организации.

В образовательных организациях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретной образовательной организации и критериев, предусмотренных в приложении № 7 к настоящему Положению.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 3.

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 образовательных организаций

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

63. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников образовательных организаций составляет 40 %.

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

образовательных организаций.

Предельная доля, указанная в пункте 62 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район», по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

65. Часть средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

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

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

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

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

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

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

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

руководство образовательной организацией (для руководителя и заместителей руководителя), за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации (для главного бухгалтера).

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы и на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава образовательной организации, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство образовательной организации, за качественное руководство бухгалтерией образовательной организации).

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

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

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

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

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала,

зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты.

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

68. Образовательная организация должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников образовательной организации, установленных настоящим Положением.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников муниципальных бюджетных и автономных
образовательных организаций Няндомского района

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	
секретарь учебной части	4000
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	3700
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6500
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования школа;	7000
педагог дополнительного образования сады педагог-организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	6500
3 квалификационный уровень: воспитатель;	7000
мастер производственного обучения; методист; педагог- психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	6500
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности;	7000
старший воспитатель; учитель;	7500

учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7200
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: кассир	3500
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист	
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7000
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	

1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед;	6000
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория специалист по кадрам	8000
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9000
2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12000
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; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, кочегар, подсобный рабочий.	3500
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) повар	4000
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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;	
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 электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник	3500
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 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень: врачи-специалисты	
5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
5.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь, звукооператор	
6. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	
6.1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
1 квалификационный уровень: настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС	

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы
(в ред. постановления администрации муниципального образования «Няндомский
муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636).

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

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

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

(в ред. постановления администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636).

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

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

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

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

сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

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

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

учителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

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

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных и муниципальных бюджетных и автономных организациях 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 организациях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

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 N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о 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) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в 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 N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района;

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.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый 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 N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных образовательных организациях Няндомского района;

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, почетных грамот, за наличие которых работникам устанавливается
надбавка за почетное звание
(в ред. постановления администрации муниципального образования «Няндомский
муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636)

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

- "Народный учитель СССР";
- "Заслуженный учитель школы РСФСР";
- "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
- "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, 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".

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

- "Почётный работник сферы образования Российской Федерации";
- "Почётный работник сферы воспитания детей и молодежи 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. Нагрудные знаки, знаки и значки:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

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";
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;
значок "Отличник народного просвещения";
значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

5. Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МБОУ СШ №7.

1. Для муниципальных бюджетных образовательных организаций Няндомского района - общеобразовательных организаций.

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов

1. Участие в системе методической работы образовательной организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах:

- руководство РМО, МО – 1 балл;
- разработка авторских программ (курсов, модулей):
- школьный уровень – 2 балла;
- муниципального уровня – 3 балла;
- областной уровень – 5 баллов;

2. публикации в печатных изданиях, размещение методических материалов по обобщению опыта в сети Интернет, подтвержденных сертификатом и используемые в практической деятельности:

- муниципальный уровень – 2 балла;
- региональный уровень – 3 балла;
- Всероссийский уровень – 5 баллов;
- сеть Интернет – 1 балл;

3. выступление с обобщением опыта работы на семинарах, конференциях, педагогических советах, круглых столах,

- школьный уровень – 1 балл;
- муниципального уровня – 2 балла;
- региональный уровень – 3 балла;

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

- участие в формировании и развитии информационного пространства школы (наличие сайта учителя, страницы на сайтах профессиональной направленности) – 1 балл
- еженедельная работа с электронным журналом – 2 балла;
- своевременное предоставление рабочих программ, отчетов различной направленности – 1 балл;

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

- успеваемость по предметам по итогам четверти, полугодия, учебного года (не менее 99,8%) – 2 балла;
- качество знаний по предметам по итогам четверти, полугодия, учебного года (не менее 50%) – 2 балла
- качество подготовки обучающихся по результатам административных срезов знаний и ВПР – 1 балл;
- качество проектной деятельности по предмету по итогам учебного года – 3 балла

(не менее 10 обучающихся защитили проекты);

6. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся,

- проведение совместных мероприятий с обучающимися и родителями – 2 балла;

- активное участие родителей (законных представителей) в жизни школы и класса (организация праздников, соревнований, конкурсов, экскурсий, походов и других мероприятий во внеурочное время) – 2 балла;

- эффективное взаимодействие с семьями СОП, неблагополучными семьями, с семьями обучающихся «группы риска» - 2 балла;

- организация питания обучающихся класса по итогам четверти - 5 баллов;

7. результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях:

- предметные олимпиады, конкурсы, научно-исследовательские конференции

- школьный уровень – победители – 1 балл, призёры – 0,5 балла;

- муниципальный уровень – победители – 2 балл, призёры – 1 балла;

- региональный уровень – победители - 5 баллов, призёры – 4 балла;

- Всероссийский уровень – 5 баллов;

- дистанционная форма участия – 1 балл;

- подготовка обучающихся к участию и участие их в олимпиадах, конференциях, фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях, играх, турнирах и так далее –

- муниципальный уровень – 1 балл;

- региональный уровень – 3 балла;

- Федеральный уровень – 5 баллов;

- организация и проведение предметных мероприятий (открытые уроки, внеклассные мероприятия) с оформлением материала в банк передового педагогического опыта, на сайте школы, оценка эффективности проводимого мероприятия присутствующими

- школьный уровень – 2 балла;

- муниципальный уровень – 4 балла;

- региональный уровень – 5 баллов;

8. участие в коллективных педагогических проектах:

- школьный уровень – 2 балла;

- муниципальный уровень – 3 балла;

- межтерриториальный уровень – 4 балла;

- участие в инновационной деятельности – 2 балла;

- работа в экспертных группах

- школьный уровень – 1 балл;

- муниципальный уровень – 2 балла;

- работа в жюри Всероссийской олимпиады школьников и разработка олимпиадных заданий

- школьный этап – 1 балл;

- муниципальный этап – 2 балла;

9. участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ от 1 до 3 баллов (от степени участия).

2. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов дошкольного образования

Критерии и показатели качества и результативности работы воспитателей, учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

№	Критерии и показатели	уровень	балл	периодичность
1	Результативность и качество образовательной и воспитательной деятельности			
1.1	Низкий уровень заболеваемости	Коэффициент заболеваемости ниже 35%	0 - 5	ежемесячно
1.2	Высокий уровень посещаемости детей (отсутствие пропусков без уважительной причины)	посещаемость детей (группа раннего возраста) – 65% и выше	0 - 4	ежемесячно
		посещаемость детей (возраст от 3 до 7 лет) – 75% и выше	0-4	
1.3	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	0 - 2	поквартально
		Отсутствие замечаний по реализации программы оздоровления	0 – 2	поквартально
		Соблюдение требований по охране жизни и здоровья детей	0 – 2	поквартально
		организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (соревнования, спартакиады, спортивные праздники)	0-5	ежемесячно
1.4	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС. Творческое оформление помещений, комфортность и уют.		1	поквартально
1.5	Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса	наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических	0-5	ежемесячно

		материалов, интерактивных форм обучения		
1.6	Руководство студийно-кружковой работой (наличие плана, графика работы, учета посещаемости, результативность работы)		3	ежемесячно
1.7	Выступление педагогов на различных семинарах, конференциях, в смотрах, выставках, открытых мероприятиях	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	3	единовременно
		региональный	5	единовременно
		федеральный	6	единовременно
1.8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (музеи, выставки и др)		2	поквартально
1.9	Повышение рейтинга ОУ	Благодарности и грамоты ДОУ от вышестоящих организаций	5	единовременно
		Благодарности и грамоты ДОУ от организаций города	5	единовременно
1.10	Эстетическое оформление территории детского сада	Спортивно-игровой зоны	2	единовременно
		Ведение цветника-огорода	2	единовременно
1.11	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. Своевременность оформления аналитических справок		0 - 3	Октябрь, апрель
1.12	Позитивная динамика проведения подготовки детей к школе и адаптация детей	Ранний возраст	0-3	единовременно
1.13	Организация УВП с инклюзивными детьми, детьми-инвалидами (наличие инд. образовательного маршрута)		2	ежемесячно
1.14	Участие и результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях	муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	5	единовременно
1.15	Обобщение и распространение педагогического опыта	ОУ	2	единовременно
		муниципальный	3	единовременно
		региональный	4	единовременно
		федеральный	5	единовременно
1.16	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство творческой, экспертной группой, проведение занятия в бассейне)		0 - 20	единовременно

1.17	Организация работы ПМПк, подготовка документов		0-5	единовременно
1.18	Уровень овладения воспитанником необходимых навыков и умений по ОО основной общеобразовательной программы		0 - 5	единовременно
1.19	Высокий уровень исполнительской дисциплины		0 - 3	поквартально
Инновационная и методическая деятельность				
2.1	Участие в инновационной деятельности		0 - 5	единовременно
2.2	Организация работы и разработка педагогами тематических планов по ОО в соответствии с ФГОС ДО		0 - 3	поквартально
2.3	Эффективная работа по самообразованию		3	поквартально
2.4	Наличие авторских публикаций		0 - 5	единовременно
2.5	Участие в системе методической работы образовательной организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах	ОУ	2	единовременно
		муниципальный	4	единовременно
		региональный	6	единовременно
2.6	Разработка авторских методических и дидактических материалов (программы, дидактические игры, пособия) по отдельным направлениям образовательной деятельности Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ дошкольного образования		0 – 5	поквартально
2.7	Посещение методических мероприятий, направленных на повышение образовательного уровня (МО, семинары, конференции и др) в течение года		0 - 3	единовременно
2.8	Участие в конкурсах проф. мастерства		0 - 8	единовременно
3	Работа с родителями			
3.1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников;		0 - 5	единовременно
3.2	Работа с социумом		2	поквартально
3.3	Вовлечение родителей к участию в укреплении материальной базы ДОУ		0 - 5	

3.4	Работа с семьями, находящимися в социально опасном положении		0 - 2	
3.5	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и устных заявлений		0 - 5	поквартально
4	Профессиональный уровень			
4.1	Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия)	ОУ	0 - 3	единовременно
		городской	0 - 5	единовременно
4.2	Грамотное и аккуратное ведение документации		0 - 5	единовременно по итогам года
4.3	Своевременная сдача отчетной документации		0 - 3	единовременно по итогам года
4.4	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, и др)		0 - 5	единовременно
5	Выполнение дополнительной работы			
5.1	Выполнение особо важных поручений		0 - 10	единовременно
5.2	Руководство комиссиями (ОТ, ПБ ГО, ЭБ и др)		0 - 10	Поквартально единовременно
5.3	Ведение общественной работы		0 - 5	поквартально
5.4	Оформление помещений детского сада, оформление стендов		0 - 3	единовременно по итогам года
6	Прочее			
6.1	Участие в субботниках по уборке территории, помещениях, ремонтных работах		0 - 20	единовременно
	Работа со спонсорами		0 - 10	единовременно
7	Оказание платных образовательных и иных услуг		0-5	Единовременно (из внебюджетного фонда)

Критерии и показатели качества и результативности работы старшего воспитателя

№	Критерии и показатели	уровень	балл	периодичность
1	Результативность и качество образовательной и воспитательной деятельности			
1.1	Проведение профилактических мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников. Посещаемость.		0 - 5	ежеквартально
1.2	Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации ООП		0 - 5	Октябрь, апрель
1.3	Оснащенность предметно-		1	поквартально

	развивающей среды в соответствии с ФГОС. Творческое оформление кабинета, комфортность и уют.			
1.4	Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности детского сада, участие в подготовке Публичного доклада, самообследования и др.		0 - 5	единовременно
1.5	Эффективная организация студийно-кружковой работы (наличие плана, графика работы, учета посещаемости, результативность работы) в ДОУ		3	ежемесячно
1.6	Выступление педагогов на различных семинарах, конференциях	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (музеи, выставки и др)		2	поквартально
1.8	Повышение рейтинга ОУ	Благодарности и грамоты ДОУ от вышестоящих организаций	5	единовременно
		Благодарности и грамоты ДОУ от организаций города	5	единовременно
1.9	Качественное ведение документации, своевременное предоставление информации, заинтересованным организациям (ОГИБД, ОГПС, прокуратура и др.)		0 - 5	единовременно
1.10	Положительная динамика количества аттестованных педагогов		5	единовременно
1.11	Позитивная динамика проведения подготовки к школе и адаптация детей		3	единовременно
1.12	Организация УВП с инклюзивными детьми (наличие инд. образовательного маршрута)		1	ежемесячно
1.13	Участие воспитанников в мероприятиях разного уровня	муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.14	Организация и проведение открытых мероприятий разного уровня	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно

		федеральный	4	единовременно
1.15	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство творческой группой и др)		0 - 20	единовременно
1.16	Организация работы ПМПк, подготовка документов		5	единовременно
1.17	Организация и взаимодействие со школами и другими учреждениями социума		0 - 5	единовременно
1.18	Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик		0 - 3	поквартально
Инновационная и методическая деятельность				
2.1	Проведение педагогами инновационной деятельности внутри ОУ (наличие плана, программы, проекта)		0 - 3	единовременно
2.2	Реализация дополнительных проектов(экскурсионные, образовательные и др.)		0 - 3	поквартально
2.3	Эффективная работа по самообразованию		3	поквартально
2.4	Наличие авторских публикаций		0 - 5	единовременно
2.5	Участие в работе МО, проведение мастер-классов, семинаров, выступление на пед. чтениях, конференциях и совещаниях (с распространением своего педагогического опыта)	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
2.6	Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектная деятельность, проблемное обучение и др.)		0 - 5	поквартально
2.7	Посещение методических мероприятий, направленных на повышение образовательного уровня (МО, семинары, конференции и др) в течении года		0 - 3	единовременно
2.8	Наличие, подготовка и участие педагогов в конкурсах проф. мастерства	ОУ	0 - 8	единовременно
		муниципальный		
		региональный		
		федеральный		
3	Работа с родителями			
3.1	Реализация вариативных форм работы с родителями		0 - 5	единовременно

3.2	Участие родителей в мероприятиях разного уровня	муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	5	единовременно
3.3	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и устных заявлений		0 - 5	поквартально
4	Профессиональный уровень			
4.1	Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия)	ОУ	0 - 3	единовременно
		городской	0 - 5	единовременно
4.2	Грамотное и аккуратное ведение документации		0 - 5	единовременно по итогам года (учебного, календарного)
4.3	Применение информационно – коммуникативных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта детского сада		0 - 5	ежемесячно
4.4	Своевременная сдача отчетной документации		0 - 3	единовременно по итогам года (учебного, календарного)
4.5	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, и др)		0 - 5	единовременно
5	Выполнение дополнительной работы			
5.1	Выполнение особо важных поручений		0 - 10	единовременно
5.2	Руководство и участие в работе комиссий (ОТ, ГО, ПБ, ЭБ и др)		0 - 20	поквартально
5.3	Ведение общественной работы		0 - 10	поквартально
5.4	Оформление помещений детского сада, оформление стендов		0 - 3	единовременно по итогам года
6	Прочее			
6.1	Участие в субботниках по уборке территории, помещениях, ремонтных работах		0 - 20	единовременно
6.2	Работа со спонсорами		0 - 10	единовременно

Критерии и показатели качества и результативности работы музыкального руководителя

№	Критерии и показатели	уровень	балл	периодичность
1	Результативность и качество образовательной и воспитательной деятельности			
1.1	Высокий уровень посещаемости детей (отсутствие пропусков без уважительной причины)		0 - 3	ежемесячно
1.2	Работа с одаренными детьми (наличие плана, инд маршрута)		0 - 2	ежемесячно

1.3	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	0 - 2	поквартально
		Отсутствие замечаний по реализации программы оздоровления	0 – 2	поквартально
		Соблюдение требований по охране жизни и здоровья детей	0 – 2	поквартально
1.4	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС. Творческое оформление рабочего места, создание развивающей среды с учетом реализуемых программ.		3	поквартально
1.5	Освоение и подготовка к использованию и использование ИКТ в образовательной, досуговой деятельности с детьми		3	ежемесячно
1.6	Руководство студийно-кружковой работой (наличие плана, графика работы, учета посещаемости, результативность работы)		3	ежемесячно
1.7	Выступление педагогов на различных семинарах, конференциях	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (музеи, выставки и др)		2	поквартально
1.9	Повышение рейтинга ОУ	Благодарности и грамоты ДОУ от вышестоящих организаций	5	единовременно
		Благодарности и грамоты ДОУ от организаций города	5	единовременно
1.10	Эстетическое оформление территории детского сада	Спортивно-игровой зоны	2	единовременно
		Ведение цветника-огорода	2	единовременно
1.11	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. Своевременность оформления аналитических справок		0 - 3	Октябрь, апрель
1.12	Позитивная динамика проведения подготовки к школе		3	единовременно

1.13	Организация УВП с инклюзивными детьми (наличие инд. образовательного маршрута)		2	ежемесячно
1.14	Участие воспитанников в мероприятиях разного уровня	муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.15	Организация, проведение, участие в открытых мероприятиях, открытых просмотрах на уровне ОУ, района, области.	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.16	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство творческой группой и др)		0 - 20	единовременно
1.17	Организация работы ПМПк, подготовка документов		5	единовременно
1.18	Уровень овладения воспитанником необходимых навыков и умений по ОО «Музыка» основной общеобразовательной программы		0 - 5	единовременно
1.19	Высокий уровень исполнительской дисциплины		0 - 3	поквартально
1.20	Организация и взаимодействие со школами и другими социальными учреждениями		0 - 5	единовременно
Инновационная и методическая деятельность				
2.1	Проведение педагогами инновационной деятельности внутри ОУ (наличие плана, программы, проекта)		0 - 3	единовременно
2.2	Организация работы и разработка педагогами тематических планов по ОО в соответствии с ФГОС ДО		0 - 3	поквартально
2.3	Эффективная работа по самообразованию		3	поквартально
2.4	Наличие авторских публикаций		0 - 5	единовременно
2.5	Участие в работе МО, проведение мастер-классов, семинаров, выступление на пед. чтениях, конференциях и совещаниях (с распространением своего педагогического опыта)	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
2.6	Разработка авторских методических и дидактических материалов (программы, дидактические игры, пособия) по отдельным направлениям образовательной деятельности		0 - 5	поквартально
2.7	Посещение методических мероприятий, направленных на повышение образовательного уровня		0 - 3	единовременно

	(МО, семинары, конференции и др) в течении года			
2.8	Участие в конкурсах проф. мастерства		0 - 8	единовременно
3	Работа с родителями, педагогами и специалистами			
3.1	Эффективность работы с родителями : нетрадиционные формы , участие в различных мероприятиях на различного уровня		0 - 5	единовременно
3.2	Эффективность работы с педагогами и специалистами других организаций (планирование , подготовка и проведение совместных мероприятий и т.д.		0 - 5	поквартально
3.3	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и устных заявлений		0 - 5	поквартально
4	Профессиональный уровень			
4.1	Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия)	ОУ	0 - 3	единовременно
		городской	0 - 5	единовременно
4.2	Грамотное и аккуратное ведение документации		0 - 5	единовременно по итогам года
4.3	Своевременная сдача отчетной документации		0 - 3	единовременно по итогам года
4.4	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, и др)		0 - 5	единовременно
5	Выполнение дополнительной работы			
5.1	Выполнение особо важных поручений		0 - 10	единовременно
5.2	Руководство комиссиями (ОТ, ГО, ЭБ и др)		0 - 10	поквартально
5.3	Ведение общественной работы		0 - 5	поквартально
5.4	Оформление помещений детского сада, оформление стендов		0 - 3	единовременно по итогам года
6	Прочее			
6.1	Участие в субботниках по уборке территории, помещениях, ремонтных работах		0 - 20	единовременно
6.2	Работа со спонсорами		0 - 10	единовременно

Критерии и показатели качества и результативности работы педагога дополнительного образования

№	Критерии и показатели	уровень	балл	периодичность
1	Результативность и качество образовательной и воспитательной деятельности			
1.3	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие травматизма	0 - 2	поквартально
		Отсутствие	0 - 2	поквартально

		замечаний по реализации программы оздоровления		
		Соблюдение требований по охране жизни и здоровья детей	0 – 2	поквартально
1.4	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС. Творческое оформление помещений, комфортность и уют.		1	поквартально
1.5	Освоение и использование ИКТ в образовательной работе с детьми		1	ежемесячно
1.6	Руководство студийно-кружковой работой (наличие плана, графика работы, учета посещаемости, результативность работы)		3	ежемесячно
1.7	Выступление педагогов на различных семинарах, конференциях	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (музеи, выставки и др)		2	поквартально
1.9	Повышение рейтинга ОУ	Благодарности и грамоты ДОУ от вышестоящих организаций	5	единовременно
		Благодарности и грамоты ДОУ от организаций города	5	единовременно
1.10	Эстетическое оформление территории детского сада	Спортивно-игровой зоны	2	единовременно
		Ведение цветника-огорода	2	единовременно
1.11	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников. Своевременность оформления аналитических справок		0 - 3	Октябрь, апрель
1.13	Организация УВП с инклюзивными детьми (наличие инд. образовательного маршрута)		2	ежемесячно
1.14	Участие воспитанников в мероприятиях разного уровня	муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.15	Организация и проведение открытых мероприятий разного уровня	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно

		региональный	3	единовременно
		федеральный	4	единовременно
1.16	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство творческой группой и др)		0 - 20	единовременно
1.17	Организация работы ПМПк, подготовка документов		5	единовременно
1.18	Уровень овладения воспитанником необходимых навыков и умений по ОО основной общеобразовательной программы		0 - 5	единовременно
1.19	Высокий уровень исполнительской дисциплины		0 - 3	поквартально
Инновационная и методическая деятельность				
2.1	Проведение педагогами инновационной деятельности внутри ОУ (наличие плана, программы, проекта)		0 - 3	единовременно
2.2	Организация работы и разработка педагогами тематических планов по ОО в соответствии с ФГОС ДО		0 - 3	поквартально
2.3	Эффективная работа по самообразованию		3	поквартально
2.4	Наличие авторских публикаций		0 - 5	единовременно
2.5	Участие в работе МО, проведение мастер-классов, семинаров, выступление на пед. чтениях, конференциях и совещаниях (с распространением своего педагогического опыта)	ОУ	1	единовременно
		муниципальный	2	единовременно
		региональный	3	единовременно
2.6	Разработка авторских методических и дидактических материалов (программы, дидактические игры, пособия) по отдельным направлениям образовательной деятельности		0 - 5	поквартально
2.7	Посещение методических мероприятий, направленных на повышение образовательного уровня (МО, семинары, конференции и др) в течении года		0 - 3	единовременно
2.8	Участие в конкурсах проф. мастерства		0 - 8	единовременно
3	Работа с родителями			
3.1	Эффективность работы с родителями : нетрадиционные формы , участие в различных мероприятиях на различного уровня, выпуск журнала, газеты и др.		0 - 5	единовременно
3.3	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и устных заявлений		0 - 5	поквартально

4	Профессиональный уровень			
4.1	Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия)	ОУ	0 - 3	единовременно
		городской	0 - 5	единовременно
4.2	Грамотное и аккуратное ведение документации		0 - 5	единовременно по итогам года
4.3	Своевременная сдача отчетной документации		0 - 3	единовременно по итогам года
4.4	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, и др)		0 - 5	единовременно
5	Выполнение дополнительной работы			
5.1	Выполнение особо важных поручений		0 - 10	единовременно
5.2	Руководство комиссиями (ОТ, ГО, ЭБ и др)		0 - 10	поквартально
5.3	Ведение общественной работы		0 - 5	поквартально
5.4	Оформление помещений детского сада, оформление стендов		0 - 3	единовременно по итогам года
6	Прочее			
6.1	Участие в субботниках по уборке территории, помещениях, ремонтных работах		0 - 20	единовременно
	Работа со спонсорами		0 - 10	единовременно

4. Критерии оценки эффективности, качества и результативности работы заместителей директора по УВР, ВР :

1. распространение педагогического опыта школы в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, РМО
 - на школьном уровнях – 0,5 балла;
 - на уровне района – 1 балл;
 - на уровне области – 3 балла;
2. наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями и организациями (подтверждено документально) – 2 балла;
3. разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы (по факту) – 1 балл;
4. ежемесячная подготовка материалов для сайта – 1 балл;
5. своевременное представление материалов директору, сдача отчетности (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т. д.). Своевременное составление годового плана работы и анализ его исполнения (по факту) – 1 балл;
6. своевременное и качественное проведение мониторинга образования, успеваемости обучающихся и их воспитанности (подтверждено документально) – 1 балл;
7. уровень освоения обучающимися учебных планов, программ, образовательных стандартов по предметам учебного плана (по итогам полугодия, года) – 2 балла;
8. охват обучающихся системой дополнительного образования (кружки, секции, клубы; не менее 70% по итогам полугодия, года) до 3 баллов;
9. результативность воспитательной работы: снижение уровня правонарушений; повышение уровня воспитанности обучающихся (по итогам полугодия, года) до 3 баллов;
10. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб) – 1 балл.

5. Критерии оценки эффективности, качества и результативности работы

заместителя директора по АХР:

- разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы (по факту) до 3 баллов;
- подготовка и организация ремонтных работ, подготовка объектов к учебному году и отопительному сезону (подтверждено документально) до 10 баллов;
- организация работ по уборке помещений, благоустройству территории – 1 балл;
- оперативное устранение последствий аварии (в зависимости от степени сложности аварии) до 5 баллов;
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок до 3 баллов;
- осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, классов, учебных кабинетов, мастерской, спортивных залов и других помещений, иного имущества школы в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности (поквартирно) – 3 балла;
- своевременное представление материалов директору, сдача отчётности (подтверждено документально) – 1 балл;
- отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов по направлениям деятельности (итоги проверок), обоснованных жалоб до 5 баллов.

6. Критерии оценки эффективности и результативности работы главного бухгалтера:

- разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы. План финансово-хозяйственной деятельности (подтверждено документально) до 3 баллов;
- работа с сайтом – 1 балл;
- организация и внедрение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учёта и отчётности на основе применения современных средств компьютерной техники – 2 балла;
- выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных экономических расчётов, подготовка данных бухгалтерского учёта по запросам вышестоящих организаций до 3 баллов;
- своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчётности (подтверждено документально) до 5 баллов;
- обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД – 1 балл;
- отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности (по итогам квартала) до 5 баллов;
- отсутствие замечаний контролирующих органов (по итогам проверок) – 3 балла;
- участие в семинарах, конференциях, круглых столах (выступления с опытом работы) – 1 балл.

7. Критерии оценки эффективности и результативности работы педагога-библиотекаря:

1. организация и проведение книжных выставок, обзорных бесед, библиотечно-биографических уроков, мастер классов, внеклассных мероприятий с применением современных форм, методов обучения и воспитания
 - на уровне школы – 1 балл;
 - на уровне района – 3 балла;
 - на уровне области – 5 баллов;

2. развитие социального партнёрства, направленного на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности обучающихся, социализации и развития гражданских качеств обучающихся до 3 баллов;
3. пополнение фонда библиотеки (исключая учебники). Наличие электронной базы. – 1 балл (по факту);
4. ежемесячная подготовка материалов для сайта – 1 балл;
5. своевременное предоставление материалов, сдача отчётности – 1 балл;
6. обеспечение образовательного процесса учебной литературой. Организация подписки на периодические издания (по факту) до 3 баллов;
7. пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация и проведение информационно-методической работы, тематических выставок, ознакомление членов педагогического коллектива педагогической и методической литературы, актуальными статьями периодической печати (по факту) до 3 баллов.

**КРИТЕРИИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НЯНДОМСКОГО РАЙОНА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕДЕЛЬНОГО УРОВНЯ СООТНОШЕНИЯ
СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСТАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ РУКОВОДИМЫХ ИМИ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

(в ред. постановления администрации муниципального образования «Няндомский
муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636)

1. Общие критерии для образовательных организаций Няндомского района.

1.1. Списочная численность работников образовательной организации по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения среднемесячных заработных плат:

Списочная численность, человек	Количество баллов
До 50	1,0
От 51 до 100	1,1
От 101 до 150	1,2
От 151 до 200	1,3
От 201 до 250	1,4
Свыше 250	1,5

1.2. Наличие функционирующего обособленного подразделения (филиала и (или) обособленного структурного подразделения) по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления предельного уровня соотношения среднемесячных заработных плат, - 0,2 балла за одно обособленное подразделение.

2. Критерии по типам образовательных организаций.

2.1. Для общеобразовательных организаций:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся за предыдущий год (за исключение среднегодовой численности, указанной в п.2)	человек	
До 50		0,5
От 51 до 100		0,6
От 101 до 150		0,7
От 151 до 200		0,8
От 201 до 250		0,9
От 251 до 300		1
Свыше 300		1,1
2. Среднегодовая численность обучающихся детей-инвалидов за предыдущий год	человек	Из расчета 0,01 балла за 1 человека
3. Среднегодовая численность детей, проживающих в интернате, за предыдущий год	человек	

До 10		0,1
От 11 до 20		0,2
Свыше 21		0,3

2.2. Для образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов
1	2	3
1. Наличие статуса – Центр развития ребенка	единица	1
2. Среднегодовая численность воспитанников за предыдущий год	человек	
До 50		0,5
От 51 до 100		0,6
От 101 до 150		0,7
От 151 до 200		0,8
От 201 до 250		0,9
От 251 до 300		1
Свыше 300		1,1

2.3. Для организаций дополнительного образования:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам за предыдущий год	человек	
До 150		0,9
От 151 до 200		1
От 201 до 250		1,1
От 251 до 300		1,2
Свыше 300		1,3
1. Среднегодовая численность обучающихся по дополнительным предпрофессиональным программам за предыдущий год	человек	
До 100		1,1
От 101 до 150		1,2
Свыше 151		1,3

Примечание. В случае если могут быть применены критерии по нескольким основаниям, то общий размер кратности по всем критериям определяется путем суммирования баллов. При этом общее количество баллов не может превышать 3,0.

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

(введен постановлением администрации муниципального образования «Няндомский муниципальный район» от 22 мая 2017 года № 636)

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам образовательных организаций Няндомского района устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

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

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

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