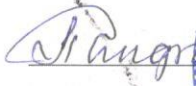


СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области




Н.Г. Панфилов

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СШ №7



Добрецова О.Р.

СТК МБОУ СШ №7



Ноздрин Е.В.

Приказ № 136/19 от 01.09.2023 г.

## Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 7 города Няндомы»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях», утвержденным решением Собрании депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области от 15 ноября 2022 года № 19 и Отраслевым примерным положением об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях Няндомского муниципального округа Архангельской области в сфере образования, утвержденным постановлением Администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области №215-па от 23.05.2023 года (далее – Отраслевое примерное положение).

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

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, 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;  
- требования к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. Настоящее Положение распространяется на образовательную организацию, реализующую программы начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования.

4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим Положением (далее - Положение о системе оплаты труда).

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

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников образовательной организации, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается [разделом VI](#) Отраслевого примерного положения.

5. Системы оплаты труда работников образовательной организации 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) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

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 Няндомского муниципального округа - за счет средств, выделенных

образовательной организации из областного бюджета и бюджета Няндомского муниципального округа.

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

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

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

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется 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 должностей, приведенных в [пункте 1](#) приложения 7 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер образовательной организации;

- к вспомогательному персоналу образовательной организации относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в [пункте 2](#) приложения 7 к настоящему Положению);

- 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 финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев

внесения изменений в [пункт 11](#) настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со [статьей 333](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часовой 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 (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы педагогическим работникам, работающих в образовательной организации на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам приведены в [приложении 1](#) к настоящему Положению.

15. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам, согласно Приложения 1 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

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.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации осуществляется в размерах и сроках, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа. Руководитель образовательной организации, по согласованию с Управлением образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области, вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников образовательной организации в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников образовательной организации. В случае издания постановления администрации Няндомского муниципального округа или приказа руководителя образовательной организации о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемых в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации, 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.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в [абзацах третьем и четвертом пункта 18](#) 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, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

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

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

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

21 февраля 2022 года № 225;

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

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 образовательной организации 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 6](#) к настоящему Положению.

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

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

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

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

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального
----------------	----------------------

	повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

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

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 являются:

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

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

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

4) работа по реализации индивидуальной воспитательной программы при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися 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 или в форме экстерната;

8) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой), музеем, спортивным залом, учебной мастерской.

21. Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной



организации, установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами 1 - 3](#) пункта 20 настоящего Положения, составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации, установленного по основаниям, предусмотренным [подпунктами 4 и 5](#) пункта 20 настоящего Положения, составляет 0,8 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в [подпунктах 4 и 5](#) пункта 20 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 6 пункта 20](#) настоящего Положения, составляет 0,3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 7 пункта 20](#) настоящего Положения, составляет:

- работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах – 0,45% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося,

*работа по проверке тетрадей (письменных работ) по предметам:*

- математике - 0,1%

- русскому языку – 0,12%

- иностранному языку – 0,06% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по образовательной организации, установленного по основанию, предусмотренному [подпунктом 8 пункта 20](#) настоящего Положения, составляет:

- заведование классом - 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, кроме классов химии, физики, биологии, технологии (девочки), информатики.

- заведование библиотекой; музеем; спортивным залом; учебной мастерской; кабинетом Точка роста; классами: химии, физики, биологии, технологии (девочки), информатики – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В случае, если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по образовательной организации по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по образовательной организации 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 (структурному подразделению образовательной организации) 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. 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.

23. Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам образовательной организации, 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:
  - выплата за выполнение работ различной квалификации;
  - выплата за совмещение профессий (должностей);
  - выплата за расширение зон обслуживания;
  - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
  - выплата за сверхурочную работу;
  - выплата за работу в ночное время;
  - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Руководитель образовательной организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, результаты которой до принятия подлежат согласованию с Управлением образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области.

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 местностях в соответствии со [статьями 148, 316 и 317](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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 № 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 о системе оплаты

труда образовательной организации.

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:

размер выплаты за сверхурочную работу устанавливается в первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в двойном размере. По желанию работника на основании заявления сверхурочная работа и работа в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно и выходные и нерабочие праздничные;

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.

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

29. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3 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);

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 образовательной организации (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации), и иным категориям работников, предусмотренным [разделами 2 - 3](#) приложения 1 к настоящему Положению.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя образовательной организации об их начислении на основании решения комиссии, создаваемой в образовательной организации с включением в нее представителей Управления образования администрации

Няндомского муниципального округа Архангельской области, (при принятии учредителем такого решения), и совета Трудового коллектива. Состав комиссии определяется приказом руководителя образовательной организации.

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

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам 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 неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией до 100%;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы образовательной организации до 50%;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности до 50%;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты до 100%;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника до 50%;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде до 50%.

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания, не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные [пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В приказах руководителя образовательной организации о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных [абзацем вторым пункта 32](#) настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении 5 к настоящему Положению.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением 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 50](#) 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 представителя совета Трудового коллектива. 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 приказами 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.

34. 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.

35. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы на должностях соответствующих занимаемой должности, знания и умения по которым способствуют успешной работе в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), 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

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно [приложению 2](#) к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в [приложении 3](#) к настоящему Положению.



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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в [приложении 4](#) 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 почетные звания (пункт 1-4 в Приложении 4 к настоящему Положению) составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер надбавки за почетные звания (пункт 5-7 приложения 4 к настоящему Положению) составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. 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 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

38. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации,

наградами Архангельской области, наградами Няндомского муниципального округа 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.

К наградам Няндомского муниципального округа Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Собрания депутатов Няндомского муниципального округа Архангельской области, награды администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области.

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении:

- государственными наградами Российской Федерации составляет 7 000,00 рублей;
- ведомственными наградами Российской Федерации составляет 5 000,00 рублей;
- наградами Архангельской области составляет 4 000,00 рублей;
- наградами Няндомского муниципального округа Архангельской области составляет 3 000,00 рублей.

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

договора и заключением нового.

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

40. 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](#) пункта 31 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной [подпунктами 2](#) пункта 31 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных [подпунктами 4 - 6, 8](#) пункта 31 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников образовательной организаций в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации Няндомского муниципального округа о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Няндомского муниципального округа или приказами руководителя образовательной организации о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников образовательной организации, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику 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**

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

42. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам образовательной организации;

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

43. Материальная помощь работникам образовательной организации на территории Архангельской области 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 образовательной организации устанавливаются в соответствии со [статьей 38](#) областного закона от 2 июля 2013 года N 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

44. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи(супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) 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 единовременно в абсолютном размере не более 3 000,00 рублей, 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).

## **VI. Требования к структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации**

45. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых образовательной организации из областного бюджета, бюджета Няндомского муниципального округа Архангельской области и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из

объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с [абзацем третьим пункта 17](#) настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в [подпунктах 1](#) и [3 пункта 25](#) настоящего Положения направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

47. Предельная доля, указанная в [пункте 46](#) настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников образовательной организации.

Предельная доля, указанная в [пункте 46](#) настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования администрации Няндомского муниципального округа Архангельской области по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

48 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 46, 47 настоящего Положения).

49 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 руководителя 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 61](#) Отраслевого примерного 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, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников образовательной организации в следующем финансовом году.

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу 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 неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 32](#) настоящего Положения.

50. 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 образовательной организации и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с [абзацем вторым пункта 32](#) настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу образовательной организации и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с [абзацем вторым пункта 33](#) настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу образовательной организации и получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с

другой стороны, в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с [абзацем седьмым пункта 32](#) и [абзацем тринадцатым пункта 33](#) настоящего Положения.

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к Положению об оплате труда  
МБОУ СШ №7

**РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	11200
3 квалификационный уровень: методист; педагог-психолог	11300
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед), тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11600
<b>1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобра- зовательную программу и образовательную	14997

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: Секретарь, кассир;	8320
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: лаборант; техник-программист	8320
3 квалификационный уровень: заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10920
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед	11440
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	7800
3.2. Профессиональная квалификационная групп "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	8528

<p>разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, повар.</p>	
<p>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.</p>	<p>8840</p>

-----

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда  
МБОУ СШ №7

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и

младших, общества Красного Креста и его организаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда  
МБОУ СШ №7

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

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

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

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

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

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

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о

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

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

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, 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 работодателем 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,

д) при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо

направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с [пунктом 1 приложения 3](#) к Положению о системе оплаты труда;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с [пунктом 1 приложения 3](#) к Положению о системе оплаты труда.

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

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

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

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

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в [пункте 1 приложения 3](#) к Положению о системе оплаты труда;

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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда

МБОУ СШ №7

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации";

знак отличия "За наставничество";

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

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

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

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

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

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;

значок "Отличник народного просвещения";

нагрудный знак "За верность профессии";

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

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

нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";

нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";

нагрудный знак "Отличник здравоохранения";

нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Почетный наставник";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";

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

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

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

6. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения".

7. Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда

МБОУ СШ №7

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

#### 1. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогов и учителей ФИО

\_\_\_\_\_ месяц \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Показатели деятельности	Наименование показателя	Измерители	Отметка об участии и (+)	Примечание	Баллы комиссия
1	Качество проведения внеклассных мероприятий	Открытые внеклассные мероприятия, классные часы	-школьный уровень – 1-5 баллов; - муниципальный уровень – 5-10 баллов; - региональный уровень – 10-15 баллов;			
2	Результативность участия обучающихся в мероприятиях	Подготовка и участие совместно с обучающимся в творческих конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.д.	- муниципальный уровень – 5-9 баллов; - региональный уровень – 10-14 баллов; - Всероссийский уровень – 15-20 баллов;			
3	Организация питания обучающихся по итогам четверти	Класс питается организованно в школьной столовой (более 50%)	4-8 баллов			
4	Участие в проведении общественно-значимых мероприятий	Участие в коллективных творческих мероприятиях для педагогов	2-5 балла			
		Участие в работе Школьной общественной инспекции	5 баллов			
5	Работа с родителями обучающихся	Организация индивидуальной работы с родителями обучающихся	2 балла (оформлена карта профилактического учета, ведется			

		«группы риска», семьями СОП	тетрадь по обучающемуся «группы риска», семье СОП )			
6	Результативность подготовки обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, предметные олимпиады, научно-исследовательские конференции	Победители и призёры ВСОШ, победители, призёры и участники научно-исследовательских конференций	<p><b><u>ВСОШ</u></b>  <b><u>Школьный уровень</u></b>  Победитель- 1 балл  Призёр – 0,5 балла</p> <p><b><u>Муниципальный уровень</u></b>  Победитель – 10баллов  Призёр – 5 баллов</p> <p><b><u>Региональный уровень</u></b>  Победитель – 15баллов  Призёр –10 баллов</p> <p><b><u>научно-исследовательские конференции:</u></b></p> <p><b><u>Школьный уровень</u></b>  Победитель – 10баллов  Призёр – 8 баллов  Участник– 5 баллов</p> <p><b><u>Региональный уровень</u></b>  Победитель – 20баллов  Призёр –15 баллов  Участник – 10 баллов</p> <p><b><u>Всероссийский уровень</u></b>  Победитель – 30 баллов</p> <p><b><u>Дистанционная форма участия (на основании распоряжения администрации школы):</u></b> 2-10 баллов</p>			
		Результативность участия обучающихся в конкурсах, играх, турнирах по предметам образовательного цикла	<p><b><u>Муниципальный уровень -</u></b>  Победитель – 8баллов  Призёр –5 баллов  Участник – 3 балла</p> <p><b><u>Региональный уровень:</u></b></p>			

			Победитель- 10баллов Призёр – 8 баллов Участник – 5 баллов			
		Организация и проведение предметных мероприятий (открытые уроки, мастер-классы, предметные недели)	Школьный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень –10 баллов Региональный уровень –15 баллов			
7	Результаты участия в системе методической работы, обобщение передового педагогического опыта, участие в формировании и развитии информационного пространства	Выступление с обобщением опыта на семинарах, конференциях, педагогических советах, круглых столах (в очном формате)	Школьный уровень –3 балла Муниципальный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 10 баллов  РМО – 8 баллов, МО – 5 баллов			
8	Участие в коллективных педагогических проектах, в инновационной деятельности	Участие в разработке основной образовательной и основной адаптированной программы (по результатам участия)	2-5 баллов			
		Работа в экспертных группах	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный уровень – 3балла Региональный – 5 баллов			
		Работа в жюри Всероссийской олимпиады школьников и разработка олимпиадных заданий (по приказу)	Школьный этап –3 балла Муниципальный этап – 5баллов			
		Работа по организации проектной деятельности с обучающимися (по результатам защиты проектов)	0,5 балла за каждого обучающегося			



## ***2. 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 района – 0-3 балла;

-на уровне области – 0-5 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».

ПРИЛОЖЕНИЕ 6  
к Положению об оплате труда  
МБОУ СШ №7

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений Няндомского муниципального округа в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) 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 (надбавка за квалификационную категорию) 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. 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)
3. 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
4. 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)
5. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
6. 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
7. 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
8. 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
9. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
10. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
11. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих и общепромышленных профессий рабочих, которые относятся к основному персоналу образовательной организации

1. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих:

лаборант;

должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" или "ведущий", может устанавливаться II или I внутридолжностная категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:

повар;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу образовательной организации при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом образовательной организации.

Пронумеровано и  
прошнуровано  
45 (сорок пять) листов.  
Директор МБОУ  
СШ № 7  
О.В. Добрецова

