



Председатель профсоюзного комитета

Л.М. Протас

Директор школы

приказ № 27/2 от 8 ноября 2019 года

Утверждаю

Завуч

12 ноября 2019 года



Положение об оплате труда.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Архангельской области от 02.07.2013 N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (принят Архангельским областным Собранием депутатов 26.06.2013), примерным Положением об оплате труда в муниципальных бюджетных автономных общеобразовательных учреждениях МО «Ленский район» (утверждено постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» 03 апреля 2017 года №233-п)

2.1. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Яренская средняя школа» (далее Учреждение) за исключением директора школы, в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

а также:

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения;

3.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Яренская СШ» устанавливается данным положением, утверждаемым директором школы с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и общим собранием трудового коллектива.

4.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Яренская СШ» устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МО «Ленский муниципальный район» и настоящим Положением.

5.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Яренская СШ» устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением с учётом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

4) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Яренская СШ» включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (далее по тексту – компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

7.1. Выплаты социального характера (далее по тексту – социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МБОУ «Яренская СШ», но могут начисляться за счёт средств экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных муниципальному учреждению из областного бюджета.

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

9.1. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается.

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

11.1. Оплата труда работников, занятых в порядке совместительства и (или) совмещения профессий (должностей), 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 и (или) совмещения профессий (должностей), осуществляется отдельно по каждой из должностей.

12.1. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу школы относятся: руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения;

к вспомогательному персоналу школы относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих;

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

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

2.1. 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.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.3. 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 муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

1) за работу в сельской местности;

2) за имеющийся уровень образования;

3) в связи с присвоением квалификационной категории,

4) за классность водителям,

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, образуют новый оклад конкретного работника и учитываются при начислении ему компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за работу в сельской местности устанавливается специалистам МБОУ «Яренская СШ» в размере 25 % оклада (должностного оклада).

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается данный повышающий коэффициент, приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за имеющийся уровень образования работникам МБОУ «Яренская СШ» устанавливаются в следующих размерах::

Уровень образования	Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Высшее профессиональное образование	30
Среднее профессиональное образование	15
Начальное профессиональное образование	10

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за имеющийся уровень образования устанавливается со дня получения определённого уровня образования.

2.8. Основанием установления персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением квалификационной категории (далее по тексту – персональный повышающий коэффициент) является присвоение педагогическому работнику квалификационной категории, классов водителям в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическому работнику квалификационной категории составляют:

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

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.

В целях повышения заинтересованности работников образовательных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория.	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования

Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования»

Размеры персонального повышающего коэффициента для водителей устанавливаются в следующих размерах:

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

2.9. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МБОУ «Яренская СШ» трудовым договором. В трудовой договор работника МБОУ «Яренская СШ» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) начисляются ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. 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.

3.2. К компенсационным выплатам 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 сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за работу в ночное время;

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;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

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

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.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

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

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

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

3.6. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах.

Педагогическим работникам:

- за заведование учебным кабинетом - в размере до 5%;
- за заведование спортивным залом, автоклассом - в размере до 5%;
- за заведование учебной мастерской - в размере до 15%;
- за заведование лаборантской кабинета биологии – до 10%;
- за переход на преподавание по ФГОС – 1% за час недельной нагрузки;
- за заведование школьным музеем – до 50%;
- за организацию индивидуального обучения на дому в размере до 15% от количества недельных часов;
- за работу в специальных (коррекционных классах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; нормы времени на ставку заработной платы 1% за час недельной нагрузки);

- за работу в логопедических пунктах - в размере до 20%
- за работу ГПД в размере до 2,5% за час;
- за работу кружков в размере - до 4% за час;
- за работу спортивных секций в размере - до 5% за час;
- преподавание предпрофильных предметов в классах и для учащихся, обучающихся по индивидуальным учебным планам – 1% за час недельной нагрузки;
- преподавание в условиях без постоянного учебного кабинета – до 0,5 % за 1 час недельной нагрузки, но не более 5%;
- сопровождение обучающихся начальной школы при переходе между школьными зданиями – до 5%;
- за работу с детьми, обучающимися по программе 8 вида – до 5%;

Административному и учебно-вспомогательному персоналу (за исключением заместителей директора):

- за выполнение обязанностей отсутствующего работника – до 50 %;

3.7. Компенсационные выплаты за расширение зон обслуживания:

Педагогическим работникам:

за проверку письменных работ:

- учителям начальных классов - в размере - до 0,8% за час;
- учителям русского языка и литературы - в размере - до 2 % за час недельной нагрузки;
- учителям математики - в размере до 0,8% за час;
- работа по проверке тетрадей (письменных работ) по предметам, предполагающим выполнение таких работ, за исключением русского языка и математики, работа по проверке индивидуальных заданий учащихся при дистанционном обучении или в форме очно-заочного обучения – до 0,3% за час недельной нагрузки;
- выполнение педагогическим работником функций классного руководителя, тьютора – до 40%;
- руководство методическим объединением, творческой группой педагогов – до 5%;
- за наставничество и руководство практикой студентов – до 5%;
- за составление расписания до 50% (сентябрь, январь) до 30% (в остальное учебное время);
- за преподавание по очно-заочной форме обучения (УКП) до 5% на количество недельной нагрузки;
- за ведение протоколов педагогического совета, методического совета, протоколов методических совещаний, протоколов административных комиссий – до 20 %;
- за выполнение функций сопровождающего при перевозке обучающихся на школьном автотранспорте – до 50%;
- за обслуживание компьютеров в компьютерном классе при отсутствии техника – в размере до 30%;
- руководителю ППЭ в период подготовки и апробации ГИА – до 30%;
- за руководство первичной профсоюзной организацией – до 10%
- за подготовку к ОГЭ, ЕГЭ, ВПР – до 5% за час,

Административному и учебно-вспомогательному персоналу:

- за работу со структурными подразделениями – до 50%;
- за заполнение государственных электронных мониторингов – до 50%;
- за организацию документального оформления аттестационных процедур - в размере до 30%;
- за ведение документации комиссии по разработке локальных актов – до 20 %;
- за ведение документации по подвозу обучающихся школьным автотранспортом – до 30%;
- за напряженность труда при обработке персональных данных работников, обучающихся, родителей – до 20%;
- за напряженность работы с оргтехникой при подготовке к контрольным работам, олимпиадам, экзаменам – до 30%;
- за заполнение и работу с базами РБД-Кадры – до 30%;

- за заполнение и работу с базами РБД-Экзамены – до 50%;
- за работу в системе АИС «Зачисление» - до 40%;
- за ведение военного учета обучающихся – до 10%;
- за контроль и организацию очно-заочной формы обучения – до 10 %;
- за обслуживание информационно-образовательного кольца – до 10 %;
- за администрирование школьного сайта – до 20%;
- техническому специалисту ППЭ в период подготовки и апробации ГИА – до 10%;
- за ответственность по электробезопасности в размере до 20%;
- за ответственность по пожарной безопасности – до 30%;
- за ответственность по ГО и ЧС – до 50%;
- за ответственность по БДД – до 20%;
- за ответственность по антитеррору и антиэкстремизму – до 20%;
- контролеру технического состояния автотранспортных средств – до 40%;
- диспетчеру автомобильного транспорта – до 30%;

Водителям:

- за техническое обслуживание автотранспортных средств – до 50%;
- за заведование гаражом – до 50%

Заведующему производством:

- ведение кассы до 80%;
- работа с ГПД до 60%;
- за организацию закупки и подвоза продукции в столовую - в размере до 60%;

Социальному педагогу, педагогу-психологу:

- за организацию работы и ведение документации школьной службы примирения – до 40%;

Учителю-логопеду:

- за внедрение в учебно-коррекционный процесс обучения детей с ОВЗ современных форм, методов, технологий – до 40%;

Работникам обособленного подразделения Лысимская ООШ МБОУ «Яренская СШ»:

- за проверку тетрадей: по русскому языку – 0,06%; по математике – 0,05 %; остальные предметы – 0,02 %; начальной школы – 0,05 %;
- за заведование учебным кабинетом - в размере до 5%;
- за заведование спортивным залом - в размере до 5%;
- за переход на преподавание по ФГОС – 1% за час недельной нагрузки;
- за заведование школьным музеем – до 50%;
- за организацию индивидуального обучения на дому в размере до 15% от количества недельных часов;
- за работу ГПД в размере до 2,5% за час;
- за работу кружков в размере - до 4% за час;
- за работу спортивных секций в размере - до 5% за час;
- за работу с детьми, обучающимися по программе 8 вида – до 5%;
- за организацию учебной работы с обучающимися – до 25%;
- за организацию воспитательной работы с обучающимися – до 15%;
- за выполнение социальной работы – до 5%;
- за классное руководство – до 10%;
- за организацию и ведение работы по ОТ – до 10%;
- за ответственность по пожарной безопасности – до 5%;
- за ответственность по ГО и ЧС – до 5%;
- за ответственность по антитеррору – до 5%;
- за ответственность по антиэкстремизму – до 5%;
- за организацию работы библиотеки – до 20%;
- за руководство первичной профсоюзной организацией – до 5 %;
- за руководство работой структурного подразделения – до 70%

3.8. Компенсационные выплаты начисляются работникам МБОУ «Яренская СШ» на должностной оклад на основании приказов директора школы.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

4.1. Стимулирующими выплатами являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;
2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
3) премии за выполнение особо важных и сложных работ;
4) премия при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственной награды Российской Федерации и награды Архангельской области за заслуги в профессиональной деятельности по роду деятельности, осуществляемому в Учреждении (далее по тексту – премия при награждении);

5) надбавка за стаж непрерывной работы;

6) надбавка за наличие почётного звания, нагрудных знаков, значков, за наличие которых работнику устанавливается надбавка за почетное звание (далее по тексту – надбавка за почётное звание);

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

4.3. Работникам по итогам работы за учётный период (месяц, квартал, полугодие, год) могут устанавливаться премиальные выплаты с целью их поощрения за общие результаты труда (далее по тексту – премиальные выплаты).

Премиальные выплаты устанавливаются настоящим Положением для работников, которым не установлено поощрение за достижение показателей по критериям эффективности их деятельности.

Премиальные выплаты начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) или ставке заработной платы работника.

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

Премиальные выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному работником времени в течение учётного периода.

Размеры премиальных выплат определяются приказами директора школы, изданными в соответствии с настоящим Положением на основании решения комиссии по премированию работников МБОУ «Яренская СШ» (далее по тексту – комиссия по премированию).

При применении премиальной выплаты эта выплата начисляется в равном размере всем работникам школы, которым она установлена в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или её не начислении).

За качественное проведение разовых мероприятий (работ), связанных с выполнением муниципального заказа, может быть выплачена премия по представлению директора или заместителей директора до 2 тысяч рублей.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

- за невыполнение или ненадлежащее, некачественное выполнение работником мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

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

- за нарушение норм педагогической этики, установленное в ходе служебного расследования, в случае если к работнику не было применено дисциплинарное взыскание.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты работнику составляет 70 % суммы премиальной выплаты.

Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты отдельному работнику, не может быть выше предельного размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата не начисляется:

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

В приказах директора школы о начислении премиальных выплат указываются причины снижения размеров премиальных выплат.

4.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы (далее по тексту – премия за интенсивность) устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей по критериям эффективности их деятельности за премируемый период (месяц, квартал, полугодие, год).

Основаниями начисления премий за интенсивность является достижение показателей по критериям эффективности деятельности педагогических работников.

Премии за интенсивность начисляются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Премии за интенсивность не начисляются:

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

Размеры премий за интенсивность определяются приказами директора школы, изданными на основании решений комиссии по премированию.

4.5. Премия за выполнение особо важных и сложных работ (далее по тексту – премия за выполнение особых работ) начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особых работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, спортивного зала и т.д.);
- проведение открытых занятий, иных мероприятий, направленных на обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы;
- организация мероприятий спортивно-оздоровительной, культурно-досуговой направленности и иных мероприятий с обучающимися;
- участие в организации государственной итоговой аттестации;
- активное участие педагога в организации отдыха детей;

- участие педагога в экспертной педагогической работе (разработка и проверке олимпиадных и исследовательских работ, работа в оргкомитетах и жюри конкурсов, соревнований, смотров и т.п.);
- участие работника в инновационной или экспериментальной деятельности школы;
- участие работника в разработке основной образовательной программы или программы развития муниципального учреждения;
- личный вклад в совершенствование образовательного и организационно-управленческого процессов, улучшение материально-технического состояния, здоровьесберегающей и образовательной среды муниципального учреждения, в повышение его имиджа;
- значительный личный вклад в выполнение муниципального задания муниципального учреждения.

Размеры премий за особую работу определяются приказами директора школы, изданными на основании решений комиссии по премированию.

4.6. Размеры премиальных выплат и премий, начисляемых работникам, определяются комиссией по премированию с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора школы.

4.7. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премия, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премия при награждении наградами Архангельской области устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премии при награждении составляет 1000 рублей.

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

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

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается внешним совместителям, замещающим в Учреждении по совместительству педагогическую должность, при условии, что по основному месту работы вышеуказанная надбавка не установлена.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж, непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам (кроме занимающих должности, для занятия которых не требуется наличия профессионального образования) в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы: за каждый отработанный год 1 %, но не более 25%.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании решения комиссии по установлению стажа, создаваемой в муниципальном учреждении.

В общий стаж работы, дающий работнику право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, включаются следующие периоды времени:

- время работы в образовательных организациях, на должностях, по которым предусматривается выплата надбавки за стаж непрерывной работы;
- время государственной гражданской или муниципальной службы в государственных органах исполнительной власти, органах местных администраций, уполномоченных в сфере образования;
- время работы на выборных руководящих должностях на освобожденной основе в профсоюзных организациях системы образования;
- время работы в иных организациях по должности (профессии), соответствующей должности (профессии), занимаемой в муниципальном учреждении.

В целях настоящего Положения временем работы (службы) считаются все периоды, в течение которых работник состоял в трудовых (служебных) отношениях с указанными выше организациями.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку или её размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило у работника в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки (новой надбавки) производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В случае, если право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило у работника в период выполнения государственных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

Исчисление периодов работы (службы) осуществляется в календарном порядке.

4.9. Надбавка за почётное звание может устанавливаться работникам в следующих размерах:

- награждённым Почётной грамотой отраслевого Министерства Архангельской области – в размере 5 %;
- награждённым Почётной грамотой отраслевого Министерства СССР или Российской Федерации – в размере 10%;
- награждённым нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», иным аналогичным отраслевым нагрудным знаком, название которого начинается со слова «Отличник...», значком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», имеющим звание, начинающееся со слова «Почётный...» – в размере 15 %;
- имеющим почётные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...», награждённым отраслевой или государственной наградой – медалью – в размере 20%;
- имеющим почётные звания, начинающиеся со слова «Народный...», награждённым государственной наградой – орденом – в размере 30%;

Надбавки за почётное звание устанавливаются по основной должности по одному из указанных выше оснований, имеющему большее значение, со дня награждения (присвоения почётного звания).

Надбавка за почётное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень и (или) ученое звание устанавливается в следующих размерах:

- Кандидат наук (доцент, старший научный сотрудник, ассистент, младший научный сотрудник) – 5%;
- доктор наук (профессор) – 10%.

4.10. Надбавка молодым специалистам может устанавливаться, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации не более чем за два года поступления на работу по специальности;
- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым

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

Размер выплаты молодым специалистам составляет не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием не менее 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.11. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам школы трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов директора школы, изданных в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. Социальными выплатами являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет средств фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

5.2. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь;
- 2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;
- 3) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

5.3. Материальная помощь работникам муниципальных учреждений на территории МО «Ленский муниципальный район» в соответствии с подпунктом 1 пункта 47 настоящего Положения выплачивается только по основному месту работы (основной должности) и начисляется единовременно один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам муниципальных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» N 712-41-ОЗ от 2 июля 2013 года.

5.4. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и другие) за счёт экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

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

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

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

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений образования МО «Ленский муниципальный район» устанавливается в соответствии

постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» от 16.03.2017 №195-н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений, предприятий МО «Ленский муниципальный район».

В положении о системе оплаты труда должны быть установлены конкретные проценты снижения должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения по отношению к должностному окладу руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежит включению конкретный размер должностного оклада, устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения начисляются в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя Учреждения.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения начисляются в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя Учреждения.

6.4. Социальные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Социальные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения начисляются в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов директора школы.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

7.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению из областного и местного бюджетов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

7.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников муниципальных учреждений составляет 40 %.

7.3. Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 57 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны учредителя муниципальных учреждений ежемесячно в течение финансового года.

7.4. Муниципальные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, установленных настоящим Положением.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников муниципальных учреждений**

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

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Помощник воспитателя	2250
----------------------	------

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

1 квалификационный уровень:

дежурный по режиму;	3510
---------------------	------

младший воспитатель, младший воспитатель для	2380
--	------

ночного дежурства	
-------------------	--

2 квалификационный уровень:

диспетчер образовательного учреждения	3850
---------------------------------------	------

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

1 квалификационный уровень:

инструктор по труду; инструктор по физической	3850
---	------

культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	
--	--

2 квалификационный уровень:

инструктор-методист; концертмейстер; педагог	5900
--	------

дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	
---	--

3 квалификационный уровень:

воспитатель; мастер производственного обучения;	5900
---	------

методист; педагог-психолог; старший инструктор- методист; старший тренер-преподаватель	
---	--

4 квалификационный уровень:

педагог-библиотекарь; преподаватель;	5900
--------------------------------------	------

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед); тьютор	
---	--

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень: 4250

заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>

2 квалификационный уровень: 4650

руководитель, заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дошкольного и дополнительного образования детей;

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

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень: 2250

делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;

2 квалификационный уровень: 2620

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень: 2724-80

диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист; художник

2 квалификационный уровень: 2710

заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

3 квалификационный уровень: 3800

заведующий производством (шеф-повар);

заведующий столовой; начальник хозяйственного
отдела;
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться I
внутридолжностная категория

4 квалификационный уровень: 2910
механик;
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться
производное должностное наименование «ведущий»

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень: 4300
бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед;
специалист по кадрам; инженер-программист
(программист); экономист; экономист по
договорной и претензионной работе;
юрисконсульт, инженер по охране труда

2 квалификационный уровень: 3200
бухгалтер II категории;
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться II
внутридолжностная категория

3 квалификационный уровень: 5400
бухгалтер I категории ;
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться I
внутридолжностная категория;

4 квалификационный уровень: 5800
ведущий бухгалтер;
должности служащих первого квалификационного
уровня, по которым может устанавливаться
производное должностное наименование «ведущий»;

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень: 2152-80
наименования профессий рабочих, по которым
предусмотрено присвоение 1, 2 и 3
квалификационных разрядов в соответствии с
Единым тарифно-квалификационным справочником
работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик;

дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по стирке белья; кухонный рабочий

2 квалификационный уровень: 2160
профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень: 2475-20
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар; слесарь-сантехник; плотник; столяр; электрик; электромонтер; машинист котельной; оператор электрокотельной; водитель автомобиля

2 квалификационный уровень: 2620
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

3 квалификационный уровень: 3850
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4 квалификационный уровень: 5010-37
наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы
водитель автотранспортных средств категории «Д»;

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

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

аккомпаниатор; культорганизатор	3210
5.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
главный библиотекарь; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки	2910
5.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
художественный руководитель	5000
главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер-постановщик; балетмейстер- постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; директор творческого коллектива	4600

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

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

Руководитель структурного подразделения;
заместитель руководителя структурного подразделения;
заместитель главного бухгалтера;
педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-библиотекарь, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор);
концертмейстер;
аккомпаниатор;
библиотекарь;
лаборант (включая старшего);
техник, техник-лаборант, техник-программист;
системный администратор;
документовед (включая ведущего);
бухгалтер (включая ведущего);
юрисконсульт (включая ведущего);
экономист (включая ведущего);
инспектор по кадрам; специалист по кадрам;
механик;
заведующий производством, заведующий столовой;
заведующий хозяйством;
делопроизводитель;
кассир.

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, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации".

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. Нагрудные знаки, знаки и значки:

"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

"Отличник народного просвещения";

"Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

"Отличник физической культуры и спорта".

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МО
«ЛЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Архангельской области от 02.07.2013 N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (принят Архангельским областным Собранием депутатов 26.06.2013).

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений МО «Ленский муниципальный район» (далее по тексту – руководитель ОУ), в том числе:

- порядок установления должностных окладов;
- перечень и размеры выплат компенсационного характера, порядок их применения;
- перечень и размеры выплат стимулирующего характера, порядок их применения;
- а также перечень и размеры выплат социального характера, порядок их применения.

Кроме того, настоящее Положение устанавливает рамочные правовые основания регулирования оплаты педагогической (учебной) деятельности руководителей ОУ в рамках их педагогической нагрузки.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений образования МО «Ленский муниципальный район» устанавливается в соответствии постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» от 16.03.2017 №195-н «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений, предприятий МО «Ленский муниципальный район».

3. Все выплаты руководителю ОУ, установленные настоящим Положением, выплачиваются за счёт фонда оплаты труда работников этого муниципального бюджетного или автономного образовательного учреждения (далее по тексту – ФОТ).

4. Оплата труда руководителей ОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Основания установления различных видов выплат в системе оплаты труда руководителей ОУ не должны дублировать друг друга.

5. Выплаты социального характера (далее по тексту – социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда руководителей ОУ, но начисляются за счёт средств ФОТ в соответствии с разделом V настоящего Положения.

6. Предельный (максимальный) объем педагогической нагрузки руководителя учреждения составляет 9 часов. В исключительных случаях объем педагогической нагрузки руководителя определяется с Отделом образования Администрации МО «Ленский муниципальный район» (далее по тексту – Уполномоченный орган).

Размер доплаты в указанном случае устанавливается по соглашению между работником (руководителем ОУ) и работодателем (Уполномоченным органом) с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате руководителя учреждения. При этом заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, а также издается распоряжение Уполномоченного органа, в котором отражается:

- совмещаемая работником профессия (должность), дополнительный объем работы;

- размер доплаты в процентном отношении или абсолютном размере;
- срок выполнения дополнительной работы.

Руководитель учреждения вправе досрочно отказаться от ее выполнения, а Уполномоченный орган (работодатель) - досрочно отменить свое поручение, предупредив об этом работника письменно не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

Распоряжение о предоставлении отпуска руководителю учреждения подписывает Уполномоченный орган.

Руководитель учреждения является его законным представителем и может без доверенности представлять интересы учреждения в административных, налоговых, трудовых и гражданско-правовых правоотношениях, а также в судах (п. 1 ст. 27 НК РФ, ч. 2 ст. 25.4 КоАП РФ, ст. 33 ТК РФ, п. 1 ст. 53 ГК РФ, ч. 4 ст. 5.1 Закона N 212-ФЗ, ч. 1 ст. 61 АПК РФ, ч. 2 ст. 48 ГПК РФ). Руководитель учреждения на время отпуска передает свои полномочия (или их часть) другому работнику, издав приказ о временном исполнении обязанностей руководителя замещающим его работником. В этом приказе указываются конкретные полномочия, которые передаются замещающему работнику, и срок, на который они передаются, одновременно с изданием приказа оформляется на замещающего работника доверенность на представление интересов учреждения перед третьими лицами (государственными органами, компаниями и физическими лицами) (п. п. 1, 3 ст. 29 НК РФ, ч. 3 ст. 25.5 КоАП РФ, п. 1 ст. 182 ГК РФ, ч. 7, 8 ст. 5.1 Закона N 212-ФЗ, ч. 4, 5 ст. 61 АПК РФ, ч. 2 ст. 48, ч. 1, 3 ст. 53 ГПК РФ), заключается с замещающим работником соглашение о временном совмещении должностей на время отпуска руководителя учреждения. В этом соглашении установить размер доплаты за совмещение.

Если трудовой договор или должностная инструкция замещающего работника предусматривают, что он исполняет обязанности руководителя учреждения во время его отсутствия, то доплата за совмещения не производится (Письма Минздравсоцразвития от 12.03.2012 N 22-2-897, Роструда от 24.05.2011 N 1412-6-1).

II. Порядок установления должностных окладов руководителей ОУ

7. Должностной оклад руководителя ОУ устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу (ставке заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 3 размеров указанного должностного оклада. Кратность должностного оклада руководителя ОУ определяется по численности обучающихся (воспитанников) учреждения в зависимости от типа и вида муниципального учреждения, а также вида и уровня реализуемых в нём образовательных программ согласно Приложению № 1 к настоящему Положению. При определении среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников муниципального учреждения, которые относятся к основному персоналу, учитываются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), образующие новый должностной оклад (ставку заработной платы) работников. Средний должностной оклад (ставка заработной платы) работников муниципального учреждения, которые относятся к основному персоналу, служащий для установления руководителю ОУ должностного оклада на новый учебный год, рассчитывается муниципальным учреждением за предыдущий календарный год. Произведённый расчёт предоставляется муниципальным учреждением Уполномоченному органу для проверки не позднее 30 июня.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения. Перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, которые относятся к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя ОУ по виду экономической деятельности «Образование» указан в Приложении № 2 к настоящему Положению.

8. Для определения размера должностного оклада руководителя ОУ устанавливается следующий порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников основного персонала муниципального учреждения:

1) суммируются должностные оклады и ставки заработной платы по основному месту работы всех работников, отнесенных по основному месту работы к основному персоналу, согласно Приложению № 2 к настоящему Положению, работающих по этому месту работы на условиях полной занятости;

2) полученная сумма делится на численность всех работников, указанных в п/п. 1 настоящего пункта.

При расчёте не учитывается количество педагогических ставок и штатных педагогических должностей.

9. Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения устанавливается Уполномоченным органом. Размеры должностных окладов руководителей ОУ определяются распоряжением (приказом) Уполномоченного органа, издаваемым ежегодно в период с 10 по 25 сентября.

Установленный руководителю ОУ размер должностного оклада уменьшается в течение учебного года в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством исключительно в случаях уменьшения количества обучающихся в муниципальном учреждении и (или) увеличения количества заместителей руководителя ОУ.

Не позднее чем через 5 рабочих дней руководитель ОУ обязан уведомить Уполномоченный орган об уменьшении количества обучающихся, увеличении количества заместителей руководителя ОУ, влекущих за собой уменьшение должностного оклада руководителя ОУ.

В случае увеличения численности обучающихся муниципального учреждения, уменьшения количества заместителей руководителя ОУ в течение учебного года, увеличение должностного оклада руководителя ОУ в соответствии с настоящим Положением производится по его заявлению, не позднее чем через 1 месяц.

Увеличение или уменьшение должностного оклада руководителя ОУ в соответствии с настоящим Положением в течение учебного года производится на основании распоряжения Уполномоченного органа.

10. Должностной оклад устанавливается руководителю ОУ трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. Конкретные размеры должностных окладов руководителей ОУ определяются Уполномоченным органом в отношении подведомственных им муниципальных учреждений.

Должностной оклад устанавливается руководителю ОУ трудовым договором. В трудовой договор руководителя ОУ подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю ОУ должностного оклада.

Должностной оклад руководителя ОУ подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

11. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым руководителям ОУ, относятся доплаты:

- 1) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - сверхурочная работа;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - работа в ночное время;
 - совмещение профессий (должностей);
 - расширение зон обслуживания;
 - увеличение объема или напряженности работы;
 - другие условия, отклоняющиеся от нормальных;
- 4) за дополнительную работу, выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника.

12. Доплаты руководителям ОУ за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

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

13. Доплаты руководителям ОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда.

Минимальный размер доплат руководителям ОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), составляет 4 процента должностного оклада. Если руководитель ОУ работает на условиях неполного рабочего времени (меньшей продолжительности рабочего времени, по сравнению с установленной нормой) размер доплаты руководителю ОУ, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда снижается пропорционально доле установленного ему рабочего времени от нормы рабочего времени.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место руководителя ОУ признано безопасным, начисление соответствующей доплаты прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте руководителя ОУ выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, то доплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается со дня принятия комиссией решения по результатам специальной оценки условий труда.

14. Размеры доплат руководителям ОУ за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в размерах, определенных как минимальные статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. Размер доплат руководителям ОУ за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет за каждый час работы в ночное время 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

16. Доплаты руководителям ОУ за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема или напряженности работы, другие условия, отклоняющиеся от нормальных, а также за дополнительную работу, выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (за исключением доплат за выполнение педагогической нагрузки и иной, связанной с этой работой), устанавливаются в зависимости от объемных показателей муниципального учреждения согласно Приложению № 3 к настоящему Положению. Для установления указанных доплат руководитель ОУ не позднее 5 сентября текущего учебного года предоставляет Уполномоченному органу заполненную форму объемных показателей своего муниципального учреждения согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

17. Временные доплаты руководителям ОУ за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема или напряженности работы, а также за дополнительную работу, выполнение функций, не входящих в должностные обязанности

работника, устанавливаются в размерах и на сроки, определенные соглашением сторон трудового договора, но не более 40 процентов должностного оклада.

18. Выплаты компенсационного характера предусмотренные подпунктами 2,3,4 пункта 11 настоящего Положения устанавливаются руководителю ОУ на период действия условий, служащих основанием для их установления

Выплаты компенсационного характера начисляются руководителю ОУ на основании распоряжений Уполномоченного органа, издаваемых в соответствии с настоящим Положением.

19. В трудовой договор с руководителем ОУ подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых выплат компенсационного характера, предусмотренные пунктами 12-16 настоящего Положения, и условия их начисления.

В трудовой договор с руководителем ОУ подлежат включению условия начисления выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

20. Основными видами выплат стимулирующего характера, применяемых для руководителей ОУ, являются:

- ежемесячные надбавки;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премии.

21. Для руководителей ОУ устанавливаются следующие виды ежемесячных надбавок:

- надбавка за наличие почётного звания, нагрудных знаков, значков, за наличие которых работнику устанавливается надбавка за почетное звание (далее по тексту – надбавка за почётное звание);

- за наличие ученой степени;
- за стаж руководящей работы в системе образования;
- за наличие второго (дополнительного) профессионального образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей;
- за эксперимент в муниципальном учреждении;
- за организацию работы муниципального учреждения в режиме инновационной, пилотной, стажировочной площадки по внедрению новых стандартов, программ, технологий и т. д.;

- за организацию работы муниципального учреждения в режиме федерального, областного, районного ресурсного центра или опорного образовательного учреждения.

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

Надбавка за почётное звание может устанавливаться руководителям ОУ в следующих размерах:

- награждённым Почётной грамотой отраслевого Министерства СССР или Российской Федерации – в размере 500 руб.;

- награждённым нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», иным аналогичным отраслевым нагрудным знаком, название которого начинается со слова «Отличник...», значком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», имеющим звание, начинающееся со слова «Почётный...» – в размере 1000 руб.;

- имеющим почётные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...», награждённым отраслевой или государственной наградой – медалью – в размере 1500 руб.;

- имеющим почётные звания, начинающиеся со слова «Народный...», награждённым государственной наградой – орденом – в размере 2000 руб.

Надбавка за почётное звание устанавливается со дня подписания правового акта о присвоении звания или награждении. При наличии у руководителя ОУ двух или более почётных званий и (или) наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

23. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премия, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премия при награждении наградами Архангельской области устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премии при награждении составляет 1000 рублей.

24. Ежемесячная надбавка руководителям ОУ за наличие ученых степеней по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается в следующих размерах:

- кандидатам наук (при условии отсутствия звания доктор наук) – 10 процентов должностного оклада;
- доктор наук – 15 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

25. Ежемесячная надбавка за стаж руководящей работы в системе образования устанавливается руководителю ОУ в зависимости от общего количества лет, отработанных на руководящих должностях в сфере образования.

Ежемесячная надбавка за стаж руководящей работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж руководящей работы	Размер надбавки (в % от должностного оклада)
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
15 лет и более	30

В целях настоящего Положения в стаж руководящей работы в сфере образования включаются периоды работы в должности руководителя ОУ, заместителя руководителя ОУ, государственного или муниципального служащего, замещающего главные, ведущие и старшие должности государственной гражданской или муниципальной службы в государственных органах исполнительной власти или органах местной администрации муниципальных образований, уполномоченных в сфере образования, а также периоды работы на выборных руководящих должностях на освобожденной основе в профсоюзных организациях системы образования.

Ежемесячная надбавка за стаж руководящей работы устанавливается со дня достижения руководителем ОУ установленного настоящим положением стажа руководящей работы.

Если право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило у руководителя ОУ в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки (новой надбавки) производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В случае если право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило у руководителя ОУ в период выполнения государственных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

Исчисление периодов работы (службы) осуществляется в календарном порядке.

26. Ежемесячная надбавка за наличие у руководителя ОУ второго (дополнительного) профессионального образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, устанавливается в следующих размерах:

- за наличие второго высшего профессионального образования - 10 процентов должностного оклада;
- за наличие второго среднего профессионального образования (или среднего профессионального образования отличного по профилю от имеющегося высшего образования) – 5 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие у руководителя второго профессионального образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, устанавливается с момента получения этого образования, но не ранее вступления в силу настоящего Положения.

27. Ежемесячная надбавка руководителю ОУ за эксперимент, проводимый муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с законодательством, устанавливается в размере от 5 до 15 процентов должностного оклада в зависимости от уровня, масштабов, значимости и сложности эксперимента.

Ежемесячная надбавка руководителю ОУ за участие муниципального учреждения в эксперименте, проводимом в соответствии с законодательством на территории района, области, страны, устанавливается в размере от 5 до 10 процентов должностного оклада в зависимости от функций муниципального учреждения в ходе проведения эксперимента.

28. Ежемесячная надбавка за организацию работы муниципального учреждения в режиме инновационной, пилотной, стажировочной площадки по внедрению новых стандартов, программ, технологий, распространению передового опыта и т. д. устанавливается в размере 8 процентов должностного оклада за каждую площадку, но не более 16 процентов суммарно.

29. Ежемесячная надбавка за организацию работы муниципального учреждения в режиме ресурсного центра или опорного муниципального учреждения федерального, областного, районного уровня устанавливается в размере 4 процентов должностного оклада за каждый центр, но не более 8 процентов суммарно.

30. Ежемесячные надбавки, предусмотренные пунктами 22, 24, 25, 26 настоящего Положения, устанавливаются распоряжением Уполномоченного органа на время действия условий, служащих основаниями для их выплаты.

Ежемесячные надбавки, предусмотренные пунктами 27 – 29 настоящего Положения, устанавливаются распоряжением Уполномоченного органа на учебный год. Ежемесячная надбавка, предусмотренная пунктом 27 настоящего Положения, устанавливается распоряжением Уполномоченного органа в размере, определенном решением Комиссии Уполномоченного органа по стимулированию деятельности руководителей муниципальных учреждений.

31. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается руководителю ОУ по итогам работы за квартал (далее по тексту – премияльная выплата) в размере до 15 процентов должностного оклада. В случае если в соответствующем квартале у руководителя ОУ были дни нетрудоспособности, отпуска любого вида, премияльная выплата устанавливается пропорционально доле рабочих дней, отработанных руководителем в соответствующем квартале, от общего количества рабочих дней в соответствующем квартале. Основанием для премирования руководителя ОУ является ходатайство Совета общеобразовательного учреждения.

Условиями для установления премияльной выплаты являются:

- качественное и своевременное выполнение муниципальным учреждением своих функций в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг), соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг;

- достижение плановых и нормативных показателей работы;

- обеспечение бесперебойной работы муниципального учреждения;

- своевременность и полнота подготовки отчетности, установленной для муниципального учреждения.

Размер премияльной выплаты снижается:

- за нарушение функционирования систем жизнеобеспечения муниципального учреждения, кроме случаев, когда это вызвано причинами, не зависящими от действий или бездействия руководителя – до 75 процентов размера премияльной выплаты;

- за ненадлежащее выполнение муниципальным учреждением своих функций – до 50 процентов размера премияльной выплаты;

- за наличие обоснованных жалоб потребителей услуг, кроме случаев, когда это вызвано причинами, не зависящими от действий или бездействия руководителя – до 50 процентов размера премияльной выплаты;

- за нарушение руководителем ОУ трудовой дисциплины – до 50 процентов размера премиальной выплаты.

- за нарушение исполнительской дисциплины – до 25 процентов размера премиальной выплаты.

Предельный суммарный размер снижения премиальных выплат – 75 процентов размера премиальной выплаты, предусмотренной первым абзацем настоящего пункта.

Премиальная выплата не начисляется руководителю ОУ полностью при применении к нему:

-дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

-административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде;

-мер материальной ответственности в соответствующем периоде.

Премиальная выплата также не начисляется руководителю ОУ полностью при прекращении трудового договора с ним по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премиальная выплата руководителям ОУ начисляется на основании распоряжения Уполномоченного органа, издаваемого в соответствии с настоящим Положением не позднее 20-ого числа месяца следующего за окончанием соответствующего периода. Распоряжением устанавливается премиальная выплата руководителю ОУ в полном объеме или сниженная с указанием размера её снижения в процентах. Если имеются основания снижения премиальной выплаты, то размеры этого снижения определяются Комиссией Уполномоченного органа по стимулированию деятельности руководителей ОУ. В случае если в соответствии с настоящим Положением начисление премиальной выплаты не предусмотрено, а также, в случае если в соответствующем квартале у руководителя не было ни одного рабочего дня, распоряжение Уполномоченного органа о премиальной выплате руководителю ОУ не издается.

32. Премии руководителям ОУ выплачиваются:

- за высокие результаты работы по итогам учебного года;

-за эффективное выполнение муниципальным учреждением или его руководителем особо важной или сложной деятельности, если она не учтена в показателях эффективности работы ОУ (в том числе, за проведение летней оздоровительной компании, за разработку и реализацию локальных, районных, региональных и федеральных проектов, программ, привлечение для финансирования проектов муниципального учреждения средств из внебюджетных источников, грантов в значимых для муниципального учреждения размерах).

33.Премирование за высокие результаты работы по итогам учебного года производится не позднее 20 октября следующего учебного года.

Размеры премий руководителей ОУ за высокие результаты работы по итогам учебного года определяются по сумме процентов, набранных по показателям результатов работы муниципального учреждения за учебный год согласно Приложению № 4 к настоящему Положению. Руководители ОУ по окончании учебного года не позднее 31 августа заполняют и передают в Уполномоченный орган форму «Результаты (качественные показатели) работы муниципального учреждения» согласно Приложению № 4 к настоящему Положению с необходимыми подтверждающими (при необходимости) комментариями и (или) документами.

Премирование за высокие результаты работы по итогам учебного года не производится при наличии у руководителя ОУ неснятого дисциплинарного взыскания.

35.Решение о премировании руководителя ОУ на основании второго дефиса пункта 32 настоящего Положения принимается на основании отчётной информации ОУ, предоставляемой по итогам выполнения проекта, программы, задания и т. д., а также по информации, полученной Уполномоченным органом из других источников.

36.Суммарный размер премирования руководителя ОУ на основании пункта 33 настоящего Положения в течение финансового года не может превышать 6 должностных окладов (без учета компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В ФОТ руководителя планируется в целях его премирования 3 должностных оклада (без учета компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Если размер премирования руководителя ОУ в соответствии с настоящим Положением превышает

запланированные для этих целей средства, премирование осуществляется только при наличии экономии ФОТ. Если размер премирования руководителя ОУ в соответствии с настоящим Положением превышает запланированные в ФОТ руководителя средства, премирование осуществляется с письменного согласия выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников соответствующего муниципального учреждения (при их наличии).

37. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера руководителям ОУ является распоряжение Уполномоченного органа, издаваемое в соответствии с настоящим Положением. Уполномоченный орган издает распоряжение о премировании руководителя ОУ, а также о снижении размеров премиальных выплат руководителю ОУ на основании решения Комиссии Уполномоченного органа по стимулированию деятельности руководителей учреждений, подведомственных Уполномоченному органу (далее по тексту – Комиссия).

Комиссия принимает решение о снижении премиальной выплаты руководителю ОУ на основании письменного представления руководителя Уполномоченного органа.

Принять решение о премировании руководителя ОУ на основании второго дефиса пункта 32 настоящего Положения и размера этого премирования имеет право высший орган самоуправления муниципального учреждения, если в него входят представители всех участников образовательных отношений.

Уполномоченный орган вправе не издать распоряжение в соответствии с решением Комиссии или высшего органа самоуправления муниципального учреждения только в случае, если это решение является неправомерным. В этом случае Уполномоченный орган направляет в орган, принявший решение, письменный мотивированный отказ его исполнения.

38. Комиссия формируется Уполномоченным органом в количестве не менее 5 человек. В состав Комиссии включаются муниципальные служащие Администрации, Уполномоченного органа, представитель Совета руководителей ОУ района, представитель Ленской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее по тексту – представитель профсоюза).

39. Положение о Комиссии издается Уполномоченным органом. Уполномоченный орган утверждает график работы Комиссии, который своевременно доводится до руководителей ОУ.

40. В компетенцию Комиссии входит принятие на основании рассмотрения отчётной и аналитической информации объективного решения о:

- премировании руководителя ОУ и размерах этого премирования в соответствии с настоящим Положением;
- снижении по представлению руководителя Уполномоченного органа премиальных выплат руководителю ОУ и размерах этого снижения;
- размере ежемесячной надбавки руководителю ОУ в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения.

41. Руководитель ОУ, в случаях рассмотрения вопроса о его премировании или снижении ему премиальных выплат по итогам работы, об определении размера ежемесячной надбавки в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения должен быть предупрежден о дате, времени и месте заседания Комиссии не позднее, чем за три рабочих дня до проведения заседания, и имеет право присутствовать на этом заседании Комиссии, а также давать необходимые пояснения. В случае рассмотрения Комиссией вопроса о снижении премиальных выплат по итогам работы руководителю ОУ – члену профсоюза, в заседании Комиссии принимает обязательное участие член Комиссии, являющийся представителем профсоюза.

42. Комиссия принимает все решения на заседаниях большинством голосов, открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии. Заседания Комиссии протоколируются.

На заседания Комиссии могут приглашаться эксперты (в том числе сотрудники районной методической службы). Эксперты на заседании Комиссии обладают правом совещательного голоса.

43. В трудовой договор с руководителем ОУ подлежат включению:
перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления (снижения) устанавливаемых ежемесячных надбавок и премиальных выплат по итогам работы;

условия премирования в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

Размер премиальных выплат не может превышать 100% от должностного оклада.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

44. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты руководителям ОУ, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счёт ФОТ.

45. К выплатам социального характера относятся:

1) ежегодная материальная помощь и иные выплаты работникам, устанавливаемые областными законами работникам муниципальных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни руководителя ОУ;

3) единовременное пособие при первичном выходе руководителя ОУ на пенсию;

4) единовременная компенсация при расторжении трудового договора с руководителем ОУ в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Ежегодная материальная помощь руководителям ОУ выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по распоряжению Уполномоченного органа в размере одного должностного оклада.

47. Материальная помощь оказывается руководителю ОУ дополнительно в связи со значимыми событиями в его жизни (50-летие, 55-летие, 60-летие со дня рождения, рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и т.д.) за счёт экономии ФОТ.

Решение об оказании материальной помощи руководителю ОУ в связи со значимыми событиями в его жизни и её конкретных размерах принимает руководитель Уполномоченного органа на основании письменного заявления руководителя ОУ с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников соответствующей ОУ (при их наличии).

48. Единовременное пособие при выходе на пенсию выплачивается руководителю ОУ на основании распоряжения руководителя Уполномоченного органа при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию с основного места работы по возрасту или состоянию здоровья без предъявления требований к стажу работы в размере трёх должностных окладов.

49. Единовременная компенсация при расторжении трудового договора с руководителем ОУ в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка по основной должности.

50. На выплаты социального характера компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями не начисляются.

51. Перечень, размеры и условия осуществления социальных выплат подлежат включению в трудовой договор с руководителем ОУ.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
руководителей муниципальных бюджетных
и автономных общеобразовательных учреждений
муниципального образования
«Ленский муниципальный район»

Критерии установления кратности должностных окладов руководителей ОУ по отношению к среднему размеру должностных окладов, ставок заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемых ими муниципальных учреждений

Количество обучающихся по состоянию на 5 сентября (по основному виду образовательной деятельности, отражённому в названии)* (чел.)	Размер кратности для руководителей:			
	средних школ	основных школ	учреждений дошкольного образования, ДШИ**	КЦДО*** и прочих учреждений доп. образования
до 100	2,0	1,8	1,6	1,4
от 100 до 200	2,1	1,9	1,7	1,5
от 200 до 300	2,2	2,0	1,8	1,6
от 300 до 400	2,3	2,1	1,9	1,7
от 400 до 500	2,4	2,2	2,0	1,8
от 500 до 600	2,5	2,3	2,1	1,9
от 600 до 700	2,6	2,4	2,2	2,0
от 700 до 800	2,7	2,5	2,3	2,1
от 800 до 900	2,8	2,6	2,4	2,2
от 900 до 1000	2,9	2,7	2,5	2,3
1000 и более	3,0	2,8	2,6	2,4

Кратность снижается на 0,1 за каждые 0,5 штатные единицы (полные или не полные) заместителя руководителя ОУ превышающие указанную ниже условную норму:

Количество обучающихся по состоянию на 5 сентября (по основному виду образовательной деятельности, отражённому в названии)* (чел.)	Условная норма штатных единиц заместителей руководителя ОУ	
	школы	организаций дошкольного и дополнительного образования
до 30	0,5	0
от 30 до 50	1	0,5
от 50 до 100	1,5	1
от 100 до 200	2	1,5
от 200 до 300	2,5	2
от 300 до 400	3	2,5
от 400 до 500	3,5	3
от 500 до 600	4	3,5
от 600 до 700	4,5	4
от 700 до 800	5	4,5
от 800 до 1000	5,5	5
1000 и больше	6	5,5

При реализации муниципальным учреждением в соответствии с муниципальным заданием дополнительно образовательной программы, на которую нет указания в наименовании муниципального учреждения, условная норма увеличивается на 0,5 штатных единицы за каждый вид дополнительно реализуемой программы.

* Один обучающийся учитывается только один раз, не зависимо от того, сколько и какие образовательные программы осваивает обучающийся в одном и том же муниципальном учреждении.

** Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Ленская детская школа искусств».

*** Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Комплексный центр дополнительного образования».

к Положению о системе оплаты труда
руководителей муниципальных бюджетных
и автономных общеобразовательных учреждений
муниципального образования
«Ленский муниципальный район»

**Перечень
должностей, профессий работников муниципального учреждения, которые относятся
к основному персоналу, для определения размера должностного оклада
руководителю ОУ**

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

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
руководителей муниципальных бюджетных
и автономных общеобразовательных учреждений
муниципального образования
«Ленский муниципальный район»

**Размеры доплат руководителей ОУ в зависимости от объемных показателей
муниципального учреждения**

№	Объемные показатели ОУ	Размеры доплаты к должностному окладу	Суммы доплат руководите ля по
---	------------------------	--	--

			показателя м (%)
1	наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: концертного зала, а также спортивной, игровой площадки, стадиона, хоккейного корта, бассейна и других спортивных сооружений	3% за концертный зал, 10% за бассейн, 8% за хоккейный корт, 5% за стадион, 3% за спортивную или игровую площадку, иное сооружение	
2	наличие и использование учебно-опытных участков, цветников (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства	5% за каждый полный или неполный 1 га (при орошаемом земледелии доплата удваивается), но не более 25%	
6	наличие учебно-консультационного пункта (вечерней школы, классов очно-заочного обучения, учащихся заочного обучения)	2% (до 1-2 классов) 4% (3-5 классов) 6% (более 5 классов)	
7	наличие при ОУ филиалов, обособленных и иных структурных подразделений, реализующих образовательные программы, действующего интерната	10% (за каждую единицу, находящуюся в том же населенном пункте, что и головная организация); 15% (за каждую единицу, находящуюся в другом населенном пункте); при отсутствии должности руководителя филиала, структурного подразделения, интерната доплата удваивается; если численность обучающихся в них не включена в численность обучающихся для установления кратности должностных окладов руководителей ОУ по отношению к среднему размеру должностных окладов, ставок заработной платы	

		работников, которые относятся к основному персоналу дополнительно – 5% (за каждую единицу)	
8	наличие групп, объединений, образовательный процесс в которых осуществляется в другом населенном пункте (если это не учтено в строке 7)	3% (за каждую единицу)	
9	многопрофильность (реализация учреждением дополнительного образования, ОУ, имеющим структурное подразделение дополнительного образования, 5 и более специализации (направленностей) дополнительного образования)	5%	
10	наличие зданий свыше 1-го в ОУ, используемых в образовательном процессе	3% (за каждое здание)	
11	наличие на балансе и использование котельной и (или) печного отопления	3% за 1 печь, 5% за 2-3 печи, 8% за большее количество печей, 10% за каждую котельную; суммарно по показателю не более 20%	
12	организация подвоза учащихся к месту учебы и обратно	5% за каждые полные 50 учащихся, нуждающихся в подвозе, подвоз которых осуществляется, но не менее 5% и не более 20%	
13	работа ОУ в 2-х сменном режиме	5%	
14	наличие оборудованного и действующего медицинского кабинета, работающего от учреждения здравоохранения	5%	
15	наличие в структуре ОУ оборудованного и действующего медицинского кабинета с медицинским работником в штате ОУ	10%	
16	наличие оборудованных и действующих столовой и пищеблока, работающих от организации общественного питания	5% (с пищеприготовлением) 3% (без пищеприготовления)	
17	наличие в ОУ оборудованной и действующих столовой и пищеблока	10% (с пищеприготовлением) 5% (без пищеприготовления)	
18	наличие используемых жилых зданий или комплекса помещений, загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого), находящихся на балансе ОУ	5% (за каждый объект)	

19	наличие используемых автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе ОУ	3% (за каждый автобус для перевозки детей), 2% (за каждую иную единицу)	
20	организация деятельности на базе ОУ пункта проведения экзамена	10% для проведения ОГЭ, 15% для проведения ОГЭ и ЕГЭ	
21	за расширение сферы обслуживания в связи с количеством штатных единиц заместителей руководителя ОУ меньше условной нормы	10% за каждые 0,5 штатных единиц, но не более 30%	
22	организация систематической концертной деятельности для населения; наличие в муниципальном задании услуги, не относящейся непосредственно к образовательной деятельности и её обеспечению, и не учтённой в иных показателях, а также выполнение по поручению учредителя работ, услуг, не предусмотренных муниципальным заданием	5% за каждую реализуемую услугу, работу	
	Итого:	-	

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
руководителей муниципальных бюджетных
и автономных общеобразовательных учреждений
муниципального образования
«Ленский муниципальный район»

Результаты (качественные показатели) работы муниципального учреждения

№	Качественные показатели работы ОУ	Проценты по показателям	Сумма процентов за показатели ОУ
1	Превышение среднего балла ЕГЭ по каждому предмету среднего балла по району (в случае отсутствия сдачи ЕГЭ в других ОУ района, среднего балла по области) за каждый полный балл превышения или за средний балл – 90 и более	1, но по предмету не более 15, за 90 и более баллов – 15, за 100 баллов – 20, суммарно по показателю не более 50	
2	Превышение среднего балла ОГЭ по каждому предмету среднего балла по району (в случае отсутствия сдачи ЕГЭ в других ОУ района, среднего балла по области) за каждые полные 0,5 балла превышения или за 4,5 баллов и более	3, но по предмету не более 5, за 4,5 балла и более – 5, за 5 баллов – 8, суммарно по показателю не более 20	

3	Наличие выпускников, получивших аттестат, свидетельство с отличием (за каждого выпускника)	О дополнительном образовании 3, но суммарно не более 12, об основном образовании 5, но суммарно не более 20; о среднем образовании – 10, но суммарно не более 30	
4	Подготовка ОУ победителей и призеров ученических очных Всероссийских, межрегиональных, региональных, межрайонных и районных олимпиад, конкурсов, исследовательских конференций и спортивных соревнований, проводимых по ведомственной линии*	всероссийский уровень: победитель – 60, призер – 30, суммарно по уровню не более 100; региональный (межрегиональный) уровень: победитель – 30, призер – 15, суммарно по уровню не более 50; районный (межрайонный) уровень: победитель – 5, призер – 3; суммарно по уровню не более 30	
5	Подготовка ОУ победителей и призеров ученических заочных Всероссийских, межрегиональных, региональных, межрайонных и районных олимпиад, конкурсов, исследовательских конференций и спортивных соревнований, проводимых по ведомственной линии*	всероссийский уровень: победитель – 30, призер – 15, суммарно по уровню не более 50; региональный (межрегиональный) уровень: победитель – 15, призер – 8, суммарно по уровню не более 25 районный (межрайонный) уровень: победитель – 3, призер – 2, суммарно по уровню не более 15	
6	Для школ: за 100-процентное поступление выпускников 9 и 11 классов в учебные заведения для продолжения получения образования (не считая случаев, связанных с заболеванием, смертью выпускника и призыва на срочную военную службу после окончания школы)	10	
7	Для школ и учреждений дополнительного образования: отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение (за исключением, оставленных на повторное обучение по решению ПМПК и в связи с болезнью)	10	
8	Для школ: высокий уровень занятости обучающихся дополнительным образованием и систематической внеурочной деятельностью (кружки, клубы, студии и т.д., без учёта классных часов)	25 – при занятости 100%; 20 – при занятости от 90 % и выше; 15 – при занятости 80 % и выше;	

		10 – при занятости 70% и выше; 5 – при занятости 60% и выше	
9	Отсутствие правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися (включая действия, носящие признаки правонарушения, но не квалифицированные так из-за не достижения возраста юридической ответственности)	15	
10	Сохранность контингента. Для школ: отсутствие случаев исключения обучающихся в возрасте до 18 лет без получения ими соответствующего уровня общего образования. Для дошкольных учреждений: отсутствие случаев прекращения посещения детьми учреждения без уважительных причин. Для учреждений дополнительного образования и школ со структурными подразделениями дополнительного образования: сохранение численности обучающихся по программам дополнительного образования на конец учебного года не ниже 90%.	10 10 дополнительно для учреждений доп. образования и школ со стр. подр. доп. образования при сохранении 100% численности или её увеличении 10 дополнительно для учреждений доп. образования и школ со стр. подр. доп. образования при сохранении 90% персонального состава объединений, групп и т. д.	
11	Для дошкольных учреждений: посещаемость за учебный год 75% и более	10	
12	Отсутствие обоснованных обращений граждан и работников ОУ по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ОУ	15	
13	Отсутствие случаев производственного травматизма с работниками и травматизма с обучающимися во время осуществления образовательного процесса	20	
14	Обеспечение государственно-общественного характера управления ОУ (эффективная деятельность органов самоуправления родителей, обучающихся, советов ОУ и т.д.)	до 20 (максимальный балл при наличии: совета ОУ, органов самоуправления ОУ от родителей и обучающихся, а также их эффективной работе)	
15	Победы, призовые места (участие) ОУ, команды обучающихся, педагогов (не менее 3-х человек) в очных международных, всероссийских, межрегиональных, региональных, межрайонных, районных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д., проводимых по ведомственной линии*	всероссийский уровень: победа – 100, призовое место – 50, участие – 20, суммарно по уровню не более 200; региональный (межрегиональный) уровень: победа – 60, призовое место – 30,	

		участие – 10, суммарно по уровню не более 100; районный (межрайонный) уровень: победа – 20, призовое место – 10, участие – 5, суммарно по уровню не более 50	
16	Победы, призовые места (участие) ОУ, команды обучающихся, педагогов (не менее 3-х человек) в заочных международных, всероссийских, межрегиональных, региональных, межрайонных, районных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д., проводимых по ведомственной линии*	всероссийский уровень: победа – 80, призовое место – 40, участие – 10, суммарно по уровню не более 150; региональный (межрегиональный) уровень: победа – 40, призовое место – 20, участие – 5, суммарно по уровню не более 80 районный (межрайонный) уровень: победа – 20, призовое место – 10, участие – 3, суммарно по уровню не более 40	
17	Получение руководителем ОУ районной, областной или федеральной (если она не учтена в других стимулирующих выплатах) награды: грамоты, медали и т. п. (в том числе общественной)	районный уровень – 10; областной уровень – 20; федеральный уровень – 40; суммарно по показателю не более 50	
18	Положительные отзывы (оценка) в отношении деятельности ОУ, руководителя ОУ в СМИ (за каждый)	районный (местный) уровень – 10; областной уровень – 20; федеральный уровень – 40; суммарно по показателю не более 60	
19	Победа (участие) педагога ОУ в конкурсе приоритетного национального проекта "Образование" на поощрение лучших педагогов	участие – 10; победа: региональный уровень – 20; федеральный уровень – 30; суммарно по показателю не более 50	
20	Победа (призовое место, участие) педагога ОУ в	районный уровень:	

	очном конкурсе профессионального мастерства, проводимом по ведомственной линии*	победа – 15; призовое место – 10; участие – 5; областной уровень: победа – 30; призовое место – 20; участие – 10; федеральный уровень: победа – 50; призовое место – 30; участие – 20; суммарно по показателю не более 100	
21	Победа (призовое место, участие) педагога ОУ в заочном конкурсе профессионального мастерства, проводимом по ведомственной линии*	районный уровень: победа – 10; призовое место – 5; участие – 3; областной уровень: победа – 20; призовое место – 10; участие – 5; федеральный уровень: победа – 40; призовое место – 20; участие – 10; суммарно по показателю не более 50	
22	Высокие внешние результаты организации методической работы (по результатам участия педагогов ОУ в конференциях, семинарах, работе районных методических объединений, а также по количеству научно-методических публикаций)	до 40	
23	Системная и эффективная работа по развитию кадрового потенциала учреждения, привлечение и закрепление молодых специалистов, повышение образовательного уровня педагогических и руководящих работников	до 30	
24	Создание комфортных и эстетичных условий среды ОУ (оформление ОУ, дизайн помещений, состояние территории и т.д.)	до 40	
25	Результативная работа по укреплению и развитию материально-технической и учебно-материальной базы ОУ за счет привлечения внебюджетных средств	до 40	
26	Своевременная и качественная подготовка ОУ к учебному году	до 40	
27	Организация и проведение районного, регионального, межрегионального, федерального делового мероприятия с педагогическими и	районный, межрайонный уровень: организация и проведение – 30;	

	руководящими работниками (участие в организации и проведении) на базе своей ОУ	активное участие – 15; региональный уровень: организация и проведение – 60; активное участие – 30; межрегиональный, федеральный уровень: организация и проведение – 120; активное участие – 60; суммарно по показателю не более 150	
28	Организация и проведение районного, регионального, межрегионального, федерального делового мероприятия с педагогическими и руководящими работниками (участие в организации и проведении) на базе других организаций	районный, межрайонный уровень: организация и проведение – 15; активное участие – 10; региональный уровень: организация и проведение – 30; активное участие – 20; межрегиональный, федеральный уровень: организация и проведение – 80; активное участие – 50; суммарно по показателю не более 100	
29	Организация и проведение районного мероприятия с детьми (участие в организации и проведении) на базе своей ОУ	организация и проведение – 10; участие – 5; суммарно по показателю не более 50	
30	Организация и проведение районного мероприятия с детьми (участие в организации и проведении) на базе другой организации	организация и проведение – 5; участие – 3; суммарно по показателю не более 40	
	Итого:	-	

* проводимых по ведомственной линии – проводимых органами местного самоуправления и (или) государственной власти на территории, где расположено муниципальное учреждение, а также с их участием или по их поручению (заданию).

Приложение N5
к Положению о системе оплаты труда
руководителей муниципальных бюджетных
и автономных общеобразовательных учреждений
муниципального образования
«Ленский муниципальный район»

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, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации".

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. Нагрудные знаки, знаки и значки:

"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

"Отличник народного просвещения";

"Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

"Отличник физической культуры и спорта".

Положение утверждено

на Собрании трудового коллектива

протокол №1 от 07.11.2019

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 47
(Срок сдачи)
Листов/страниц
« 8 » ноября 2019 г.
Директор школы
С. А. Зашихина

