

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Каргопольского муниципального округа
Архангельской области
от « 11 » сентября 2023 года № 772

список изменяющих документов

(в редакции Постановлений администрации Каргопольского муниципального округа
Архангельской области от 31.10.2023 года №893, от 29.01.2024 года №41, от 30.08.2024 года
№602)

Отраслевое примерное положение
об оплате труда в муниципальных образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального округа Архангельской области

I. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое примерное положение об оплате труда в муниципальных образовательных учреждениях Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года N 260-33-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", решением Собрании депутатов муниципального образования «Каргопольский муниципальный район» от 15.12.2004 №34 «О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Каргопольский муниципальный район». Расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», решением Собрании депутатов Каргопольского муниципального округа Архангельской области №39 от 29.12.2020г. «Об утверждении Положения о правопреемстве Каргопольского муниципального района Архангельской области. Городского и сельских поселений, входящих в его состав, и Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее – муниципальные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
перечень выплат социального характера и порядок их применения;
условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.
требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные учреждения, являющиеся образовательными организациями, расположенными на территории Каргопольского

муниципального округа Архангельской области.

4. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого муниципального учреждения, утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего муниципального учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

6) настоящего примерного положения;

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

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

6. На основе настоящего Положения муниципальные учреждения разрабатывают положения об оплате труда работников учреждений (далее положения об оплате труда) и другие локальные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

7. Система оплаты труда работников муниципального учреждения включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств выделенных муниципальному учреждению из областного бюджета и бюджета Каргопольского муниципального округа.

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

10. Заработная плата работников муниципальных учреждений максимальным размером не

ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников), предусмотренную приложением 11 к настоящему Положению.

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

12. Штатное расписание и тарификационные списки муниципальных учреждений относятся к локально-нормативным актам, утверждаемым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии).

Ответственность за правильное и своевременное составление штатного расписания, тарификационных списков, а так же их финансовое обеспечение несет руководитель муниципального учреждения.

13. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения N 7 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения;

к вспомогательному персоналу муниципального учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения N 7 к настоящему Положению);

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

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, разрабатывается на основе пункта 13 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя муниципального учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 13 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601).

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в муниципальные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

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

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

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

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые приказом Управления образования администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений Архангельской области. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

18. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается

при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим-пятым настоящего пункта.

Повышающие коэффициенты к окладу за работу в сельской местности, персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), предусмотренные подпунктом 1-3 пункта 23 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основаниям, предусмотренным подпунктами 4-7 пункта 23 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 4-7 пункта 23 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основаниям, указанным в абзацах третьем и четвертом пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

21. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

Присвоение (установление) работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

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

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

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

педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225;

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III

квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории подлежит применению со дня принятия решения о присвоении (установлении) квалификационной категории.

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам муниципальных учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением N 8 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу, процентов
Квалификационная категория «педагог-наставник»	13
Квалификационная категория «педагог-методист»	11
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7

При установлении оклада водителю автобуса по 4 квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих выплата за

классность включена в минимальный оклад.

При установлении или присвоении квалификационной категории право работника на ее применение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

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

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

2) работа в муниципальных учреждениях, в классах (группах) муниципальных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

3) работа в муниципальных учреждениях, осуществляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь, в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (кабинетах);

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

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

6) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами муниципального учреждения осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

7) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями.

24. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-3 пункта 23 настоящего Положения, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 23 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпунктах 4 пункта 23 настоящего Положения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 4 пункта 23 настоящего Положения, могут быть дифференцированы в зависимости от продолжительности работы с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному

учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 23 настоящего Положения, составляет 0,25 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 23 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 23 настоящего Положения, составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 23 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся и предмета, по которому осуществляется проверка письменных работ.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 23 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 7 пункта 23 настоящего Положения в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, которые могут быть дифференцированы в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 23 настоящего Положения (за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 3 пункта 23 настоящего Положения).

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению муниципального учреждения) по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 23 настоящего Положения, и по иным основаниям, предусмотренным пунктом 23 настоящего Положения, то применяется либо повышающий коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 23 настоящего Положения, либо повышающие коэффициенты по иным основаниям, предусмотренным пунктом 23 настоящего Положения, - по выбору работника.

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

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

28. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

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

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

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

30. 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, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами Каргопольского муниципального округа.

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 муниципального учреждения.

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

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

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

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

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

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

32. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 пункта 27 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника муниципального учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 27 настоящего Положения, устанавливаются работнику муниципального учреждения соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

34. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;

- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученое звание;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) надбавка за спортивное звание;
- 8) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 9) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);
- 10) надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- 11) надбавка за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки;
- 12) надбавка за высокие спортивные результаты;
- 13) надбавка за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, обучающихся в муниципальных учреждениях на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства;
- 14) надбавка за почетное спортивное звание.

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

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений), и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.1, 1.2, 2.1, разделами 3-4 приложения N 1 к настоящему Положению.

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

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

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

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или денежном выражении.

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

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

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

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

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

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

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

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

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

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

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

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

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

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

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

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является

достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении N 6 к настоящему Положению.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть конкретизированы приказом Управления образования Каргопольского муниципального округа, который от имени муниципального образования осуществляет функции и полномочия учредителя, подведомственных ему муниципальных учреждений (далее - Управление образования).

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу муниципального учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 71 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

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

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей муниципальных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

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

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

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

37. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем муниципального учреждения.

38. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, физической культуры и спорта.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

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

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

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

39. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в муниципальном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в муниципальном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении N 7 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

40. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

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

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной

направленности в муниципальном учреждении.

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

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

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

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

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

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

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

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

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

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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

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

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

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

43. Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается работникам, относящимся к тренерско-преподавательскому составу муниципальных учреждений, осуществляющим работу с

инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

К тренерско-преподавательскому составу муниципальных учреждений в целях применения надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья относятся работники, занимающие должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в процентах к ставке заработной платы работника.

Минимальный размер надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья составляет 20 процентов ставки заработной платы работника за всех обучающихся, относящихся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Размер надбавки работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, начисляемой работнику, не зависит от количества инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, с которыми работает работник.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья начисляется ежемесячно.

Надбавка работникам в связи с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья начисляется пропорционально времени работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

44. Надбавка за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается работникам, относящимся к тренерско-преподавательскому составу муниципальных учреждений и осуществляющим спортивную подготовку.

К тренерско-преподавательскому составу муниципальных учреждений в целях применения надбавки за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки относятся работники, занимающие должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

Надбавка за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки устанавливается в процентах к ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры надбавки за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки устанавливаются:

при переходе с тренировочного этапа на этап совершенствования спортивного мастерства - 3 процента ставки заработной платы работника за каждого обучающегося;

при переходе с этапа совершенствования спортивного мастерства на этап высшего спортивного мастерства - 5 процентов ставки заработной платы работника за каждого обучающегося.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Надбавка за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, начисляется со дня перехода соответствующего обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, указанного в приказе руководителя муниципального учреждения зачисления обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки или в приказе руководителя организации, в которую перешел обучающийся, о зачислении, и применяется в течение одного года с этого дня.

Надбавка за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки начисляется ежемесячно.

45. Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается:

тренерско-преподавательскому составу, осуществлявшему подготовку обучающегося, занявшего определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшего в спортивных соревнованиях);

служащим, обеспечивавшим подготовку обучающегося, занявшего определенные места на спортивных соревнованиях (участвовавшего в спортивных соревнованиях).

К тренерско-преподавательскому составу муниципальных учреждений в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся работники, занимающие должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

К служащим, обеспечивающим подготовку обучающихся, в целях применения надбавки за высокие спортивные результаты относятся должности, включенные в следующие группы:

профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта первого, второго и третьего уровня;

профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников.

Надбавка за высокие спортивные результаты устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника.

Минимальные и максимальные размеры надбавки за высокие спортивные результаты, виды спортивных соревнований, по итогам которых начисляется надбавка за высокие спортивные результаты, категории работников, которым она начисляется, определены в приложении N 14 к настоящему Положению.

Конкретный размер надбавки за высокие спортивные результаты определяется положением о системе оплаты труда в рамках размеров, определенных настоящим Положением.

Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется ежемесячно по итогам проведения спортивных соревнований за прошедший календарный год, начиная со следующего календарного года. Основанием начисления надбавки за высокие спортивные результаты является выписка из протокола спортивного соревнования.

Надбавка за высокие спортивные результаты начисляется в течение:

одного календарного года - для спортивных соревнований, проводимых ежегодно;

двух календарных лет - для спортивных соревнований, проводимых один раз в два года;

четырех календарных лет - для спортивных соревнований, проводимых один раз в четыре года.

46. Надбавка за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, обучающихся в муниципальных учреждениях на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства, устанавливается тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, обучающим на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства.

Надбавка за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, обучающихся в муниципальных учреждениях на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства, устанавливается в процентах к ставке заработной платы работника.

Минимальные размеры надбавок за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, обучающихся в муниципальных учреждениях на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства, определены в приложении N 15 к настоящему Положению.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, обучающихся в муниципальных учреждениях на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Надбавка за организацию и руководство спортивной подготовкой лиц, обучающихся в муниципальных учреждениях на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего спортивного мастерства, начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

47. Надбавка за почетное спортивное звание устанавливается тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, имеющим почетные спортивные звания, предусмотренные положением о присвоении почетных спортивных званий, утвержденным федеральным органом исполнительной власти в сфере физической культуры и спорта.

Надбавка за почетное спортивное звание устанавливается в процентах к ставке заработной платы работника.

Минимальный размер надбавки за почетное спортивное звание составляет 15 процентов ставки заработной платы работника.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за почетное спортивное звание не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Надбавка за почетное спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 34 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпункту 2 пункта 34 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-7, 9-14 пункта 34 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику муниципального учреждения на основании приказов руководителя муниципального учреждения. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим в муниципальном учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

49. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных учреждений.

50. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые;

при увольнении в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;

при увольнении в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

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

Иные выплаты работникам муниципальных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 02 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

51. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

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

На выплаты социального характера не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

52. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 19 настоящего Положения.

Кратность размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается Управлением образования.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников муниципального учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного муниципального учреждения устанавливаются Управлением образования.

Должностной оклад руководителя вновь созданного муниципального учреждения определяется Управлением образования.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений определяются Управлением образования.

Должностной оклад устанавливается руководителю муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с приказом Управления образования. В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в

размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждениях, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем муниципального учреждения, определяется на основании приказа Управления образования. Для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – директором муниципального учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников не считается совместительством.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя муниципального учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а так же иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения, оформленного в виде распоряжения Управления образования.

53. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-производственной работе, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего муниципального учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые распоряжением Каргопольского муниципального округа Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителей муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждениях, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

54. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

приказов Управления образования - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

55. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

56. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей муниципальных учреждений с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование муниципального учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

1) степень достижения показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании муниципального учреждения;

2) степень достижения показателей и критериев эффективности деятельности муниципального учреждения, отражающих:

отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у муниципального учреждения имущества, обеспечению его сохранности, недопущению ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективному использованию имущества и строго по целевому назначению;

отсутствие замечаний по своевременному и полному рассмотрению обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области, органов местного самоуправления Каргопольского муниципального округа Архангельской области);

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, установленных Управлением образования;

своевременную и правильную оплату труда работников муниципального учреждения;

отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), Управления федерального казначейства по Архангельской области и Ненецкому автономному округу, органов муниципального контроля по результатам проверок деятельности муниципального учреждения;

своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, приказами Управления образования и Финансового управления администрации Каргопольского муниципального округа Архангельской области (далее – Финансового управления), предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам Управления образования и Финансового управления в установленные сроки.

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов муниципального учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

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

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности муниципального учреждения;

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальным учреждением (в рамках компетенции работника);

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на муниципальное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжениями Управления образования.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника определяется в отношении руководителей муниципальных учреждений распоряжениями Управления образования, в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений - приказами руководителей муниципальных учреждений.

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается:

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

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

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

Премия за качественное руководство муниципальным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников муниципального учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей муниципальных учреждений);

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания государственных услуг (при наличии такого плана);

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

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

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 70 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 70 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя муниципального учреждения приказом Управления образования, в отношении заместителей руководителя муниципального учреждения - приказами руководителя муниципального учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

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

приказами Управления образования - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказами руководителей государственных учреждений - в отношении заместителей руководителей муниципальных учреждений.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным учреждением).

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по

соответствующей должности.

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

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

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

в отношении руководителя муниципального учреждения - Управления образования;

в отношении заместителя руководителя муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

58. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 38, 39 и 41 настоящего Положения.

59. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам муниципальных учреждений, относятся:

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

60. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением начисляется главным бухгалтерам муниципальных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 56 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 56 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета муниципального учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов муниципального учреждения;

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

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам муниципального учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

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

Основания для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением могут быть дополнены приказами руководителей муниципальных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности муниципального учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим-девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя муниципального учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера муниципального учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения части премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения, определенного в соответствии с пунктом 71 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер муниципального учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителей муниципальных учреждений.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров муниципальных учреждений размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров муниципальных учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

Для главных бухгалтеров вновь созданных муниципальных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

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

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

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера муниципального учреждения руководителем муниципального учреждения.

62. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам муниципальных учреждений в соответствии с пунктами 38, 39 и 41 настоящего Положения.

63. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями Управления образования (в отношении руководителя муниципального учреждения), и приказами руководителя муниципального учреждения (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели

эффективности деятельности муниципального учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 55 и подпунктом 1 пункта 59 настоящего Положения); конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

приказов Управления образования, - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений Управления образования - в отношении руководителей муниципальных учреждений;

приказов руководителей муниципальных учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями Управления образования, применительно к каждому муниципальному учреждению.

В муниципальных учреждениях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном муниципальном учреждении.

Распоряжениями Управления образования, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления образования.

Руководители муниципальных учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

66. В случае когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, Управление образования

в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с Управлением образования.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений

67. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению за счет средств областного бюджета и бюджета Каргопольского муниципального округа, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 19 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 28 настоящего Положения,) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

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

69. Предельная доля, указанная в пункте 68 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Предельная доля, указанная в пункте 68 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Управления образования по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

70. Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

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

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом муниципального учреждения, с одной стороны, и основным персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с

учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения (пункты 68-69 настоящего Положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 65 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

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

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

соответствии с абзацем седьмым пункта 35 настоящего Положения.

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

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 35 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу муниципальных учреждений и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 36 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 35 и абзацем пятнадцатым пункта 36 настоящего Положения.

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

VIII. Штатное расписание и тарификационный список.

74. В муниципальном учреждении формируется единое штатное расписание, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относится структурные подразделения муниципального учреждения, по форме, предусмотренной приложением №10 к настоящему Положению на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых муниципальному учреждению.

75. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности муниципального учреждения в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц по всему учреждению в целом.

76. Штатное расписание и внесение в него изменений утверждается приказом

руководителя муниципального учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. Копии приказов об утверждении штатного расписания и внесение в него изменений предоставляются в Управление образования и Финансовое управление в течение 3 рабочих дней после утверждения.

77. Дополнительно к штатному расписанию составляется тарификационный список работников, предусмотренный приложением 11 к настоящему Положению.

78. Тарификационные списки работников утверждается приказом руководителя муниципального учреждения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. Копии приказов об утверждении тарификационных списков работников и внесение в него изменений предоставляются в Управление образования и Финансовое управление в течение 3 рабочих дней после утверждения.

79. Тарификационные списки работников составляются на каждый учебный год (на полугодие – в случае изменения объема учебной нагрузки педагогического работника по полугодиям) в срок до 01 июня перед учебным годом. В них указывают должность работника, его образование, стаж, учебную нагрузку и размер всех выплат и надбавок.

В тарификационный список педагогических работников включают всех работающих сотрудников, в том числе сотрудников, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, направленных на обучение, или находящихся на долгосрочном больничном. Их рабочая нагрузка в тарификационном списке должна быть перераспределена между другими работниками.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность

С установленной учебной нагрузкой педагогических работников необходимо ознакомить под подпись. В течение учебного года при изменении учебных планов, программ руководитель организации вправе внести изменения в тарификацию педагогических работников.

IX. Объем учебной нагрузки и продолжительность рабочего времени педагогических работников.

80. Объем учебной нагрузки и продолжительность рабочего времени педагогических работников, выполняющих учебную (педагогическую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

81. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

82. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;
педагогам-организаторам;
мастерам производственного обучения;
инструкторам по труду;
педагогам-библиотекарям;
методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2) Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в подпункте 1 пункта 82 настоящего Положения).

3) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

4) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

5) Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6) Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, , (за исключением воспитателей, предусмотренных в подпунктах 5 и 7 пункта 82 настоящего Положения).

7) Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены подпунктами 5 и 6 пункта 82 настоящего Положения).

8) Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

83. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

84. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 3-7 пункта 82 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 8 пункта 82 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

85. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 5-7 пункта 82 настоящего Положения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные подпунктом 8 пункта 82 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

86. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункта 95 настоящего Положения учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Х. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

87. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися

по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

88. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения.

89. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с муниципальным учреждением.

90. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) и на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 8 пункта 82 настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

91. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 90 настоящего Положения.

92. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

93. Локальные нормативные акты муниципального учреждения, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

94. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

95. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволокна.

96. Учителям, а также преподавателям муниципальных учреждений, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 92 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

97. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

98. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

99. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

100. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 94-98 настоящего Положения.

101. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 87-100 настоящего Положения соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

102. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

103. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 87-100 настоящего Положения.

104. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Минимальные размеры
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных
образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада, ставки зарплатной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя; секретарь учебной части	4 205
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	4 775
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму	5 001
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8 331
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8 830
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	9 330
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	9 845
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными	10 108

подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования**; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	10 371
3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	10 640
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;	4 205
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4 620
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: лаборант; секретарь руководителя; техник-лаборант	5 081
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5 545
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 006
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6 468
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер-лаборант; экономист; психолог	7 031
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 392
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	7 854

может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 331
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	10 337
2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.)	10 469
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 602
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	3 788
2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4 205
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	5 150
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 286
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 892
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 573
4. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается	7 132

квалификация 3 класса	
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса	7 681
Водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса; младший системный администратор	8 229
Специалист по закупкам	8 778
Старший специалист по закупкам, специалист по охране труда	10 972
Контрактный управляющий	12 070
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 618
Художественный руководитель	16 458
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень: инструктор по спорту; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	6 131
2 квалификационный уровень: администратор тренировочного процесса	6 743
3 квалификационный уровень: начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); специалист по подготовке спортивного инвентаря	7 664

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

** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Перечень

должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу
(надбавка) за работу в сельской местности

Руководитель структурного подразделения.

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

Библиотекари.

Лаборант (включая старшего).

Документовед.

Заведующий хозяйством.

Бухгалтер.

Кассир.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Перечень

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

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях в организациях сферы образования, физической культуры и спорта.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, физической культуры и спорта, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования.

4. Время работы в учреждениях в сферах образования в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

7. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

8. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в муниципальных учреждениях в сфере образования, физической культуры и спорта):

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

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

3) время работы в учреждениях в сферах образования, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

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

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

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

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

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

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

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

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны

содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

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

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

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

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

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

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

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

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

б) при поступлении в профессиональную образовательную организацию, образовательную организацию высшего образования или другую образовательную организацию (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

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

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

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

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

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

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

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

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и других образовательных организаций в организациях, указанных в пункте 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в муниципальных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению медицинской организации) стаж, дающий право на

получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

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";
 2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
 - "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
 - знак отличия "За наставничество".
 3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
 4. Нагрудные знаки, знаки и значки:
 - знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";
 - значок "Отличник народного просвещения";
 - нагрудный знак "За верность профессии";
 - нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
 - нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";
 - нагрудный знак "Почетный наставник";
 - нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
 - нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР"
- Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 6
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Перечень

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области

1. Для муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области - общеобразовательных организаций:

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

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

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

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

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

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

2. Для муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области - организаций дополнительного образования:

1) реализация вариативных дополнительных образовательных программ;

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

3) сохранность контингента обучающихся в течение учебного года;

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

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

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

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

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

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

10) наличие мониторинга, обобщения его результатов и подготовка аналитических

материалов о ходе и итогах реализации дополнительной образовательной программы, освоения ее обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых материалов;

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ N 7
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Перечень

должностей работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и общепрофессиональных профессий рабочих, которые отнесены к основному персоналу муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области

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

лаборант;

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

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

кастелянша;

повар;

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

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу муниципальных учреждений Архангельской области в сфере образования при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 8
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Перечень

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Каргопольского муниципального округа Архангельской области устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

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

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

13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

ПРИЛОЖЕНИЕ N 9
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к
административно-управленческому, учебно-вспомогательному, вспомогательному и
педагогическому персоналу муниципального учреждения

1. АДМИНИСТРАТИВНО – УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер	Основание
РУКОВОДИТЕЛИ, СПЕЦИАЛИСТЫ И СЛУЖАЩИЕ:		
1	Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н)
2	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения	
3	Руководитель (заведующий, начальник, директор) структурного подразделения образовательного учреждения	
4	Главный бухгалтер	
5	Заведующий производством	
6	Заведующий столовой	
7	Шеф – повар	
8	Заведующий складом	
9	Заведующий хозяйством	
10	Бухгалтер	
11	Документовед	Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37
12	Заведующий библиотекой	
13	Библиотекарь	
14	Инспектор по кадрам	
15	Механик	
16	Специалист по кадрам	
17	Специалист по охране труда	
18	Техник	
19	Техник – программист	
20	Экономист	
21	Инженер – программист	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251н
22	Делопроизводитель	
23	Секретарь - машинистка	
24	Кассир	
25	Лаборант	

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ:

1	Младший воспитатель	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н)
2	Дежурный по режиму	

2. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Общепрофессиональные профессии рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения)	Основание
1	Водитель автомобиля	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367)
2	Гардеробщик	
3	Дворник	
4	Истопник	
5	Кастелянша	
6	Кладовщик	
7	Рабочий по стирке белья	
8	Машинист котельной установки	
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
10	Пильщик	
11	Плотник	
12	Повар	
13	Подсобный рабочий	
14	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	
15	Слесарь – сантехник	
16	Столяр	
17	Сторож (вахтер)	
18	Уборщик территорий	
19	Уборщик производственных и служебных помещений	
20	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	

3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ:

№ п/п	Наименование должностей	Основание
1	Учитель	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"
2	Учитель-дефектолог	
3	Учитель – логопед	
4	Тьютор	
5	Старший воспитатель	
6	Преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины	
7	Педагог – библиотекарь	
8	Воспитатель	

9	Методист	
10	Педагог – психолог	
11	Инструктор-методист	
12	Педагог дополнительного образования	
13	Педагог – организатор	
14	Социальный педагог	
15	Тренер – преподаватель	
16	Инструктор по физической культуре	
17	Музыкальный руководитель	
18	Старший вожатый	
19	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	

ПРИЛОЖЕНИЕ N 10
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Штатное расписание

Муниципальное образовательное учреждение " _____ "

(полное наименование учреждения)

Утверждено
Приказом МОУ " _____ " от _____ 20__ г. № _____

Штат в количестве _____ единиц

с _____ 202__ года

Форма № Т-3 утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.04г.

Форма по ОКУД 0301017

по ОКПО

Наименование структурного подразделения	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Должностной оклад (оклад), руб.	Сумма должностных окладов (окладов), руб.	Повышающий коэффициент по муниципальному учреждению				Выплаты за работу в тяжелых, вредных условиях труда		Выплаты за работу в ночное время		Районный коэффициент		Надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к Крайнему Северу		Всего, руб.	Примечание
									%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)		
					%	сумма (руб.)	%	сумма (руб.)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
																		
школа	ИТОГО																	
																		
детский сад	ИТОГО																	
	Всего по штатному расписанию																	

Директор МОУ « _____ »
Главный бухгалтер
Мп
Мотивированное мнение профсоюзного органа учтено: протокол № ____ от _____ 202__ г.

При заполнении графы 3 количество штатных единиц по соответствующим должностям (профессиям), по которым предусматривается содержание неполной штатной единицы с учетом особенностей работы по совместительству в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, указывается в соответствующих долях, например 0,25; 0,5; 2,75 и пр.

В графе 4 "Тарифная ставка (оклад) и пр." указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, проценту от выручки, доле или проценту от прибыли, коэффициенту трудового участия (КТУ), коэффициенту распределения и пр. в зависимости от системы оплаты труда, принятой в организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, трудовыми договорами, соглашениями и локальными нормативными актами организации.

В графах 6 - 17 "Надбавки" показываются стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты), установленные действующим законодательством Российской Федерации (например, северные надбавки, надбавки за ученую степень и пр.), а также введенные по усмотрению организации (например, связанные с режимом или условиями труда).

В штатном расписании указывается должность «учитель», а профильность учителя определяется тарификацией (например: учитель начальных классов).

ПРИЛОЖЕНИЕ N 11
к отраслевому примерному
положению
об оплате труда в муниципальных
образовательных учреждениях
Каргопольского муниципального
округа Архангельской области

Тарификационный список работников

Тарификационный список №
работников МОУ "_____"

на 202____ - 202____ учебный год

Учтено мотивированное мнение выборного профсоюзного органа

(решение № _____ от _____)

УТВЕРЖДЕН приказом МОУ "_____ " _____ " _____ 202_____ г. № _____

[illegible]