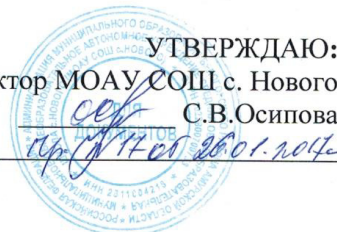


СОГЛАСОВАНО:
общим собранием работников
МОАУ СОШ с. Нового
Протокол № 1 от 25.01.2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор МОАУ СОШ с. Нового
С.В.Осипова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного
автономного учреждения муниципальной общеобразовательной школы
с. Нового

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения муниципальной общеобразовательной школы с.Нового Белогорского района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением главы муниципального образования Белогорского района № 572 от 30.12. 2016г.; № 19 от 20.01.2017 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления муниципального образования Белогорского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы».

Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных автономных учреждений, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий муниципальному автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, установленных решением Белогорского районного Совета народных депутатов о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, главой муниципального образования Белогорского района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

1.11. Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала согласно порядку определения примерного перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала в образовательных учреждениях (Приложение № 6) и согласно порядку определения перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений (Приложение № 7).

1.12. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала работников в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) в учреждениях не должна превышать 40 процентов.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 2 к Положению в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплату за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми – инвалидами;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации. Доплата за вредные условия труда осуществляется на основании специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Составляет размер доплаты –40 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями(объединениями) и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к южным районам Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных

коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за результативность выполняемых работ;
- надбавка за классность водителям автомобилей.

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС

и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Рекомендуемый размер надбавки руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, - 0,25.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отраслевыми органами администрации муниципального образования Белогорского района, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;
достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
использование здоровьесберегающих технологий;
активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;
подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.6. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс – 25 процентов, второй класс – 10 процентов).

4.7. Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

4.9. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.10. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.11. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.12. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.13. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов;

доктор наук – 50 процентов.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых МКУ Отдел образования

администрации муниципального образования Белогорского района.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления муниципального образования Белогорского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы муниципального образования Белогорского района от 20.01.2017 № 19.

Размер должностного оклада руководителя муниципального автономного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Оклад (должностной оклад) руководителей общеобразовательных учреждений соответствует группам по оплате труда. Группы по оплате труда 1,2,3,4 устанавливается один раз в год по состоянию на 1 сентября каждого года. Отнесение к группе по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Приказом начальника МКУ Отдел образования № от устанавливается группа и размер должностного оклада руководителя в соответствии с приложением № 5.

Заработная плата руководителю муниципального автономного учреждения, заместителю руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю муниципального автономного учреждения, - руководителем МКУ Отдел образования муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение по согласованию с главой муниципального образования Белогорского района;

заместителям руководителя муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3.

В отношении муниципальных учреждений, включенных в перечень, утверждаемый постановлением главы муниципального образования Белогорского района, предельный уровень соотношения, устанавливаемый в соответствии с настоящим пунктом, может быть увеличен по решению МКУ Отдел образования муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение по согласованию с МКУ «Финансовое управление администрации муниципального образования Белогорского района». В соответствии с приказом начальника МКУ Отдел образования муниципального образования Белогорского района № 36-р от 27.01. 2017 г. предельный уровень соотношения составляет 3, 3.

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров соответствующих учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителя руководителя учреждения устанавливаются: заместитель директора по учебной работе на 10% ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Примерного положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются МКУ Отдел образования муниципального образования Белогорского района, в ведении которых находится муниципальное учреждение по согласованию с МКУ «Финансовое управление администрации муниципального образования Белогорского района» и главой муниципального образования Белогорского района» в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. МКУ Отдел образования администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которых находятся муниципальные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премия по итогам работы (за месяц или квартал, год).

Премия по итогам работы руководителю муниципального учреждения выплачивается на основании распоряжения (приказа) руководителя отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, устанавливаемых указанными органами.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения по решению органа местного самоуправления муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета.

2) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Стимулирующая выплата устанавливается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений главы муниципального образования Белогорского района, руководителя отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

Решение об установлении руководителю муниципального учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем МКУ Отдел образования муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится

муниципальное учреждение по согласованию с МКУ «Финансовое управление администрации муниципального образования Белогорского района» и главой муниципального образования Белогорского района».

3) за наличие ученой степени, почетных званий.

Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий руководителю учреждений производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. При стимулировании руководителей автономных учреждений учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органов местного самоуправления, МКУ Отдел образования администрации муниципального образования Белогорского района, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, Амурской области при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, составляет не более 9 часов в неделю и определяется МКУ Отдел образования администрации муниципального образования Белогорского района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителя руководителя), - руководителем учреждения.

6.5. Преподавательская работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) разрешается только с

разрешения МКУ Отдел образования администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

VII. Порядок определения педагогического стажа работы

7.1 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

7.2 Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, 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 образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.3 В стаж педагогической работы засчитываются:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, засчитываются время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам; инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

4) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях;

5) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования;

6) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую

квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста;

7) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа;

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

7.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

VIII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

8.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:.

В связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении

документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным учреждением (органом местного самоуправления) с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения (органа местного самоуправления) на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – отраслевой орган администрации муниципального образования Белогорского района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения (отраслевого органа администрации муниципального образования Белогорского района).

8.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год в соответствии с перечнем государственных, профессиональных праздников, указанных в Приложении № 8.

По случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения (органа местного самоуправления), а руководителю муниципального учреждения – орган местного самоуправления, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения

(органа местного самоуправления) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципального образовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы с. Нового Белогорского района

5. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		библиотекарь	4 200
2		уборщик служебных помещений	2 900
3		заведующий хозяйством	3 350
4		сторож	2 900
5		повар	2 900
6		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 900
7		водитель 1 кл.	4 566, 25

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
8	высшей категории	учитель	7 948,61
9	1 квалификационной категории	учитель	7 397,15
10	соответствие занимаемой должности	учитель	6837,58
11	без категорийные учителя	учитель	6837,58

Выплаты компенсационного характера работников муниципального образовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы с. Нового Белогорского района

1. Руководитель МО - 300 рублей
2. Заведование кабинетом – первая категория 369рублей 80 коп
соответствие занимаемой должности – 341 рубль

3. Классное руководство:

Количество человек	сумма
14 чел и более	1000 руб
До 14 чел.70 руб за 1 обучающегося	

4. Проверка тетрадей осуществляется по формуле - сумму (стоимости за 1 тетрадь по предмету)* кол-во человек в классе

А)Начальное звено= сумма определяется от уровня сложности предмета

Где-математика, русский язык – 15 р за 1 тетрадь;

окружающий мир – 10 р за 1 тетрадь.

Б)Среднее и старшее звено= сумму (за 1 тетрадь по предмету)** кол-во человек в классе;

Где –математика, русский язык, литература- 20р за 1 тетрадь;

история, обществознание, биология, иностранный язык, химия, география, физика, информатика ,ОБЖ -10 р за 1 тетрадь.

- 5.Выплаты за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми – инвалидами производить в соответствии:

Организация обучения	Доплата
Индивидуальное обучение(в составе класса)	10%
Индивидуальное обучение	15%
Обучение на дому	20%

Выполнение обязанностей механика школьного автобуса в месяц.	2000, 00
Выполнение обязанностей	1650, 00

диспетчера по выпуску школьного автобуса в месяц.	
Выплаты работнику, ответственному за электрохозяйство в месяц.	1500, 00

Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальном образовательном автономном учреждении средней общеобразовательной школы с. Нового Белогорского района

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество и результативность выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

Объемные показатели деятельности муниципального образовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы

с. Нового Белогорского района

К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, их квалификация, количество обучающихся, наличие филиалов и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,5
Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника.	1
	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- высшую квалификационную категорию	1
	- первую квалификационную категорию	0,5
Наличие групп продленного дня	За каждый класс (группу)	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый эффективно работающий класс	5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе	За каждый вид, соответствующий требованиям, эффективно	5

спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений	работающий	
--	------------	--

Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета	За каждый вид, соответствующий требованиям, эффективно работающий	10
Наличие столовой, буфета	Столовая (с горячим питанием) Буфет	10 5
Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	5
Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	5
Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов, стоящих на балансе образовательного учреждения	За каждый вид	10
Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие групп (классов) профессионального обучения	За каждую группу (классе)	5

Наличие профильных групп (обучение по программам профильного обучения)	За каждую группу (класс)	5
Работа классов (групп) дошкольного обучения	За каждую группу (класс)	5
Содержание территории здания образовательного учреждения (эстетика, чистота, озеленение, ограждение, меры безопасности) в соответствии с требованиями	За каждую территорию здания образовательного учреждения	5
Организация подвоза обучающихся (в соответствии с требованиями)	Количество обучающихся	0,5
Участие образовательного учреждения в экспериментальной работе (наличие экспериментальных площадок на базе образовательного учреждения)	Количество экспериментальных площадок на базе образовательного учреждения	5

Организация летнего отдыха обучающихся (оздоровительные площадки, лагеря, производственные бригады)	За каждый вид	5
Проведение мероприятий областного, районного уровня на базе образовательного учреждения	За каждое мероприятие	3
Количество медалистов (золото, серебро)	За каждого обучающего	5
Наличие филиалов	За каждое структурное подразделение	15

Наличие групп дошкольного образования	За каждую группу	15
---------------------------------------	------------------	----

Учреждения общего образования относятся к 1-ой, 2-ой, 3-ей, 4-ой группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с данной таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Свыше 800 баллов	300-800 баллов	200-300 баллов	До 200 баллов

Размеры должностных окладов руководителей общеобразовательных учреждений

Должностные оклады руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются в соответствии с группами по оплате труда:

Группы по оплате труда	Должностной оклад, руб..
1 группа	18400
2 группа	15440
3 группа	12480
4 группа	9520

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательных учреждений:

№ п/п	Численность обучающихся	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательных учреждений	
		при отсутствии интерната	при наличии интерната либо осуществлении в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного и (или) общего образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста
	до 150	до 2,3	до 2,8
	151-500	до 2,8	до 3,3
	свыше 501	до 3,3	до 3,8

Порядок определения перечня должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала в муниципальном образовательном автономном учреждении средней общеобразовательной школы с. Нового Белогорского района

Формирование штатной численности учреждениями следует проводить с учетом понятий основного, вспомогательного и административно-управленческого персонала, применения систем нормирования труда, в увязке с необходимостью качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

1. Число работников тех или иных должностей определяется с учетом нормативов обслуживания.
2. Формирование учреждениями штатной численности целесообразно проводить путем перераспределения функциональных обязанностей, нагрузки на персонал в разрезе отделов, должностей, конкретных работников. В этих целях необходимо определить оптимальное соотношение численности управленческого и прочего персонала, численности работников подразделений, выполняющих основные и вспомогательные функции, а также соотношение общей численности работников с мощностью и объемами учреждения.
3. К **основному персоналу** муниципального учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).
4. **Вспомогательный персонал** муниципального учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.
5. К **вспомогательному персоналу** следует относить работников, в функции которых входит выполнение работ по техническому

обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (работы по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), экспедиторское и инженерно-техническое обслуживание, а также иные работы по обслуживанию персонала государственных (муниципальных) учреждений, включая социально-бытовое обслуживание (младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик и другие).

6. Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;
- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;
- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;
- помощь руководителям и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;
- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;
- выполнение родственных по содержанию обязанностей;
- руководство другими работниками.

7. К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, другие работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

8. Административно-управленческий персонал не относится к основному персоналу учреждения.
9. Перечень должностей основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала работников муниципального учреждения устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом рекомендаций администрации муниципального образования Белогорского района.
10. Перечни (наименования) рабочих профессий и должностей работников муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.
11. При принятии локального нормативного акта работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала муниципального образовательного автономного учреждения средней общеобразовательной школы с. Нового Белогорского района

Административно-управленческий персонал

1. Руководитель учреждения
2. Заместитель руководителя учреждения

Вспомогательный персонал:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
библиотекарь	
уборщик служебных помещений	
заведующий хозяйством	
сторож	
повар	
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
водитель 1 кл.	

Основной персонал

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н)	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
высший	учитель

квалификационный уровень	
1 квалификационный уровень	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, заместитель директора по УВР;
соответствие по должности учитель	учитель, педагог-организатор, социальный педагог
без категории	учитель

Примечание.

Термины «руководитель», «директор» применительно к настоящему положению являются взаимозаменяемыми.

Перечень государственных, профессиональных праздников, в связи с которыми могут выплачиваться премии в муниципальном образовательном автономном учреждении средней общеобразовательной школы с. Нового Белогорского района

№ п/п	Наименование государственного, профессионального праздника	Дата
1.	День учителя	5 октября