

СОГЛАСОВАНО
Председатель Первичной профсоюзной организации
О.С. Молодец
Протокол № 28 от 03.07.2023



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 37» переименовано в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 37 имени Николая Степановича Мусинского» на основании Постановления Главы городского округа «Город Архангельск» от 27 июля 2023 года №1226

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ №37
С.В. Козьяр
приказ №314 от 03.07.2023



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37»

1.Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 №478 с дополнениями и изменениями.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37» (далее учреждение) в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда заместителя руководителя, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда;

требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и в соответствии с иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск», содержащими нормы трудового права, включая настоящее Положение.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;
- г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- ж) настоящего Положения;
- з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.6. На основе настоящего Положения об оплате труда работников учреждения (далее –

Положение об оплате труда) учреждение разрабатывает другие локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

1.8. 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 учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных (муниципальных) функций, наделенных в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами городского округа "Город Архангельск" полномочиями по осуществлению государственных (муниципальных) функций, возложенных на Администрацию городского округа "Город Архангельск", а также обеспечивающих деятельность департамента образования Администрации городского округа

"Город Архангельск" (административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск" определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную штатную численность указанных работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится департаментом образования Администрации городского округа "Город Архангельск" до руководителей учреждений ежегодно в срок до 1 января.

1.10. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся

руководитель, заместители руководителя;

к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

1.12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.11 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя учреждения. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений в целях дифференциации оплаты труда приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.2. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, по профессиональным квалификационным группам. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений, определенных Примерным положением об оплате труда работников в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск», утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 №478 с дополнениями и изменениями, в пределах фондов оплаты труда учреждения.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 17.07.2008 N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства";

от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации и классность водителей;

в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах "а" - "б" настоящего пункта, за исключением повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов, установленных в пунктах 2.6 и 2.7 настоящего Положения.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "в" и "г" настоящего пункта, а также повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

педагогическим работникам за работу в классах (группах) учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере -1,2.

педагогическим работникам за работу в классах (группах) учреждения, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, в размере 1,15;

учителям и другим педагогическим работникам за работу по основным общеобразовательным и (или) 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, в размере 1,2;

специалистам психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов в размере 1,2;

Перечень работников учреждения, имеющих право на применение повышающего коэффициента, и его размер определяются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации и классность водителю устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации и класса водителя устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации и класса водителя устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,16;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,1

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию - 1,05;

Размеры повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

водитель первого класса - 1,15;

водитель второго класса - 1,1.

В случае изменения нормативных документов, регламентирующих порядок аттестации педагогических работников и присвоения им квалификационной категории размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) подлежит пересмотру.

В случае если по истечению срока действия квалификационной категории педагогическому работнику не установлена квалификационная категория, размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) подлежит пересмотру. При этом повышающий коэффициент за уровень квалификации не применяется.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника, за ним сохраняется размер заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

-возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновление педагогической деятельности со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;

- возобновление педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

В случае обучения в учреждении высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, очно-заочной форме по профилю деятельности;

Педагогическим работникам, которым до выхода до пенсии по старости осталось не более года;

-в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности штата работников-со дня возобновления работы;

-возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

В случае выявления допущенного руководителем учреждения нарушения порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений;

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

ученой степени - работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

ученого звания - работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

почетного звания - работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении;

спортивного звания - работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющих спортивное звание; работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук - 0,1;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук - 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляют:

работникам учреждений, имеющим ученое звание доцента - 0,1;

работникам учреждений, имеющим ученое звание профессора - 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания, указанные в приложении N 2 к настоящему Положению.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет 0,1.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам-молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и профессиональных образовательных организаций;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождение работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, 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 на период до достижения суммарно трех лет.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3.

2.9. Положением об оплате труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения, в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за

дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентом отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимального размера выплаты, определенного настоящим Положением.

Руководитель учреждения обеспечивает 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 компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

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 компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера 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 районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников 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 Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются:

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер выплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не ниже соответствующих минимальных размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, устанавливаются:

а) за выполнение функций классного руководителя.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за выполнение функций классного руководителя, составляет 1 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за выполнение функций классного руководителя в классах учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, составляет 2,1 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

б) учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий при дистанционном обучении, составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер выплат компенсационного характера учителям за проверку тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах:

русский язык, родной язык, родная литература, математика, литературное чтение, окружающий мир, технология, иностранный язык, ОРКСЭ	20 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности
изобразительное искусство	5 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности

Размер выплат компенсационного характера учителям за проверку тетрадей (письменных работ) по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ:

русский язык и литература, родной язык, родная литература	25 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности
математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика, иностранный язык	20 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности
история, обществознание, право, география информатика и ИКТ, естествознание	10 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности
основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), технологии, экономике, изобразительному искусству	5 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности
химия, физика, биология,	20 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных отношений, и внеурочной деятельности

в) за заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией, учебной мастерской, учебно-консультативными пунктами (при отсутствии в штате учреждения соответствующей должности), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами).

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за заведование учебными кабинетами (классом, библиотекой, лабораторией), составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за заведование учебными кабинетами повышенной опасности (физики, химии, информатики и ИКТ, биологии, спортивный зал), составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер выплат компенсационного характера работникам учреждения, за заведование учебным кабинетом обсуживающего труда, составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудовым договором работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказа руководителя учреждения, издаваемые в соответствии с настоящим Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;

5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения, относящимся к основному персоналу, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

5 процентов – при стаже работы от 0 до 3 лет;

7 процентов – при стаже работы от 3 до 5 лет;

10 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

13 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;

15 процентов – при стаже работы от 15 до 20 лет;

20 процентов – при стаже работы свыше 20 лет.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, относящиеся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижения показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определены в приложении N 3 «Портфолио результатов педагогических работников» настоящего Положения об оплате труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Состав комиссии определяется на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя 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 руководителя учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах, пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии 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.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к прочему персоналу учреждений, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц.

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

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

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

Положением об оплате труда предусмотрена дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников учреждений, указанным в абзаце первом настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников учреждений, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждений, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников учреждений, в отношении которых в соответствии с положениями об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

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 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 об оплате труда определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы. Конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы.

Премиальная выплата по итогам 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

Решение руководителя учреждения о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишения работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

Положениями об оплате труда устанавливаются премируемый период, порядок и основания начисления премиальных выплат по итогам работы, а также основания снижения их размера и лишения работников указанных выплат.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждений за оперативность и качественный результат труда.

Перечень премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам учреждения, относящимся к основному персоналу. Размер премиальной выплаты определяется в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы:

за техническую и информационную поддержку сайта учреждения (другие электронные ресурсы)	10%	в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за руководство окружным предметным методическим объединением	10%	
за руководство школьным методическим объединением	5%	
за работу по выполнению функции наставника педагогического работника	10%	

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

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

4.8. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам учреждений одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск".

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 министерства образования и науки Архангельской области.

К наградам городского округа "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск".

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Премияльная выплата при награждении начисляется в следующих размерах:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации – две тысячи рублей;
- при награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации – одна тысяча рублей;
- при награждении Почетной грамотой Губернатора Архангельской области – одна тысяча рублей;
- при награждении Почетной грамотой Администрации муниципального образования "Город Архангельск" – пятьсот рублей;
- при награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Архангельской области – пятьсот рублей.

При наличии у работников учреждения двух или более оснований для получения премиальной выплаты при награждении премиальная выплата начисляется по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждениях Положением об оплате труда. В трудовые договоры работников учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж работы;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной работой подпунктом 2 пункта 4.3. настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 3 пункта 4.3. настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии в состав, которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

5.1. К выплатам социального характера относятся:

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

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

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

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты (50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия, 70-летия со дня рождения), тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь в случае смерти работника учреждения может быть выплачена на основании письменного заявления первого обратившегося близкого родственника работника учреждения (супруга, супруги, совершеннолетних детей, отца, матери).

Размер материальной помощи может составлять до одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника учреждения с указанием причин обращения и приложением копий документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи.

5.3. Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

VI. Особенности оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителей учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений на основании приказа руководителя учреждения.

6.4. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты за вклад в развитие образования школы, создание условий для осуществления образовательной деятельности, эффективность управленческой деятельности, выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).

6.5. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях на руководящих должностях (руководитель (заведующий, директор), заместитель руководителя (заведующего, директора) в следующих размерах:

- 5 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 10 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

15 процентов – при стаже работы от 10 до 15 лет;
20 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

Надбавка за стаж работы начисляется ежемесячно.

6.6. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя учреждения с целью их поощрения за достижения показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - квартал. Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение критериев и показателей качества и результативности труда заместителя руководителя.

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора приведены в приложении N 4 к настоящему Положению.

В целях принятия объективного решения о премиях за интенсивность и высокие результаты работы руководитель учреждения своим приказом создает комиссию по оценке результатов работы работников учреждения (далее комиссия). В состав комиссии входят руководитель, заместители руководителя, представитель первичной профсоюзной организации учреждения (1 представитель). Заседания комиссии проводятся четыре раза в год, в случае необходимости возможны дополнительные заседания. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

На основании анализа показателей качества и результативности труда заместителя директора руководитель до заседания комиссии проводит индивидуальное собеседование по достижению критериев и показателей качества и результативности труда, с которыми знакомит по росписи и результаты предоставляет в комиссию на рассмотрение.

Решением комиссии оформляется протокол, на основании которого издается приказ директора учреждения. Выплаты премий за интенсивность и высокие результаты производятся на основании приказа директора учреждения. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачиваются дополнительные премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Начисления дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя снижаются:

при применении к заместителю руководителя учреждения дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к заместителю руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии на 5 процентов;

при применении к заместителю руководителя учреждения административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей заместителя руководителя учреждения на 5 процентов.

6.7. Премииальные выплаты за вклад в развитие образования учреждения, создание условий для осуществления образовательной деятельности, эффективность управленческой деятельности, выполнение особо важных и сложных работ является формой поощрения заместителя руководителя учреждения за достижение критериев и показателей качества и результативности труда заместителя руководителя учреждения, отражающих:

достижение показателей качества и объема муниципальных услуг (работ), установленных в муниципальном задании учреждения;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;

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

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

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

выполнение требований пожарной безопасности;

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

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных в учреждении;

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

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами учреждения.

Премияльные выплаты за вклад в развитие образования учреждения, создание условий для осуществления образовательной деятельности, эффективность управленческой деятельности, выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения ежеквартально по итогам достижения в расчетных периодах, предшествующих премируемому, критериев и показателей качества и результативности труда заместителя руководителя учреждения и начисляются ежемесячно.

Премияльные выплаты за вклад в развитие образования учреждения, создание условий для осуществления образовательной деятельности, эффективность управленческой деятельности, выполнение особо важных и сложных работ устанавливается заместителю руководителю учреждения не более 90 процентов должностного оклада заместителя руководителя по приказу руководителя учреждения.

6.8. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляются заместителю руководителя учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работника учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляются работникам учреждения в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу заработной платы.

Размер премияльных выплат за выполнение особо важных и сложных работ

определяется руководителем учреждения.

6.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" устанавливается заместителям руководителя учреждения в соответствии с пунктом 4.8. раздела IV настоящего Положения и начисляется на основании приказов руководителя учреждения.

6.10. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда на основании приказа руководителя и решения комиссии, созданной в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

За счет экономии средств фонда оплаты по итогам календарного года одновременно могут выплачиваться дополнительные премияльные выплаты на основании анализа показателей критериев деятельности и показателей качества заместителей руководителя учреждения, проведенной комиссией. Показатели и критерии деятельности и показателей качества заместителей руководителя учреждения для выплаты дополнительной премияльной выплаты по итогам календарного года утверждает приказом руководителя учреждения. Размер премияльной выплаты определяется комиссией.

6.11. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения и начисляется на основании приказов руководителя учреждения.

6.12. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) более чем за предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленным постановлением Администрацией городского округа «Город Архангельск».

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждает руководителем учреждения и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года руководителем учреждения, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37»

Таблица

N п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
-------	---	---	---

I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

1	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	7230	
1.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый		1,0
1.2	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог		1,10
1.3	3 квалификационный уровень: воспитатель;		1,21

	методист;	
	педагог-психолог	
1.4	4 квалификационный уровень:	1,32
	педагог-библиотекарь;	
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	
	старший воспитатель;	
	тьютор;	
	учитель;	
	учитель-дефектолог;	
	учитель-логопед	

II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2	Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводительные должности служащих первого уровня"	4 660	
2.1	1 квалификационный уровень:		1,0
	делопроизводитель;		
	кассир;		
	секретарь		
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводительные должности служащих второго уровня"	5409	
3.1	1 квалификационный уровень:		1,0
	лаборант;		
	техник;		
	техник-лаборант;		
	техник-программист		
3.2	2 квалификационный уровень:		1,04
	заведующий складом;		
	заведующий хозяйством.		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым		

устанавливается производное
должностное наименование "старший".

Должности служащих первого
квалификационного уровня, по которым
устанавливается II внутридолжностная
категория

3.3 3 квалификационный уровень: 1,06

заведующий производством (шеф-
повар);

заведующий столовой.

Должности служащих первого
квалификационного уровня, по которым
устанавливается I внутридолжностная
категория

3.4 4 квалификационный уровень: 1,09

заведующий виварием.

Должности служащих первого
квалификационного уровня, по которым
может устанавливаться производное
должностное наименование "ведущий"

4 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" 6001

4.1 1 квалификационный уровень: 1,0

бухгалтер;

документовед;

инженер;

инженер по охране труда;

инженер-программист (программист)

4.2 2 квалификационный уровень: 1,10

должности служащих первого
квалификационного уровня, по которым
может устанавливаться II
внутридолжностная категория

4.3 3 квалификационный уровень: 1,20

должности служащих первого
квалификационного уровня, по которым
может устанавливаться I
внутридолжностная категория

4.4 4 квалификационный уровень: 1,33

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

5 Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" 4269

5.1 1 квалификационный уровень: 1,0

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 служебных помещений;

уборщик территорий;

буфетчик;

пекарь;

слесарь-сантехник;

столяр;

подсобный рабочий;

грузчик;

2 квалификационный уровень: 1,04

5.2 профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с

производным наименованием "старший"
(старший по смене)

- | | | | |
|-----|---|------|------|
| 6 | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" | 4906 | |
| 6.1 | 1 квалификационный уровень: | | 1,0 |
| | 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; | | |
| | механик по техническим видам спорта; | | |
| | электромонтер; | | |
| | повар детского питания | | |
| 6.2 | 2 квалификационный уровень: | | 1,22 |
| | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | |
| 6.3 | 3 квалификационный уровень: | | 1,47 |
| | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | |
| 6.4 | 4 квалификационный уровень: | | 1,63 |
| | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | | |

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

7	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	5 732	
7.1	Библиотекарь		1,0

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37»

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

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

"Народный учитель СССР";

"Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";

"Заслуженный работник физической культуры РСФСР";

"Заслуженный врач РСФСР";

"Заслуженный юрист РСФСР".

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

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";

"Заслуженный деятель науки Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации";

"Заслуженный артист Российской Федерации".

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

"Почетный работник общего образования Российской Федерации";

"Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

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

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

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

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

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

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

значок "Отличник народного просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37»

**Портфолио результатов
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда**

_____, _____
(ФИО) (должность)
за период с «__» _____ 20__ по «__» _____ 20__ г.

Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Основание	Само оценка	ЗД
I. Успешность учебной и воспитательной работы	Учитель				
	1.Уровень освоения учебных программ	0-1	У % 100 - 1		
	2.Качество освоения учебных программ	0-2	К% больше 60 – 2, от 59 до 40 – 1, меньше 40 - 0		
	Учитель, специалист сопровождения, классный руководитель				
	3.Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др., включенных в план работы школы	В зависимости от уровня мероприятия и результатов	Наличие обучающихся - победителей и призеров предметных олимпиад и конкурсов, лауреатов и дипломантов предметных олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.п. (вне зависимости от количества победителей и призеров одного мероприятия) Международный, всероссийский уровень (дистанционно – 2,5; очно-5) Региональный уровень – 4/2; Муниципальный уровень - 3/1,5; Окружной уровень – 2/1; *Указать мероприятие, ФИ учащегося-призера, класс *Учитываются все мероприятия *Номинации одного конкурса учитываются отдельно *Один победитель или призер / участник		

II. Активность во внеурочной воспитательной деятельности	4. Реализация образовательных проектов по повышению КО	В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки 0-3	Экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты любого уровня (в соответствии с требованиями), национальные проекты, областные и городские проекты и целевые программы – до 3		
	5. Активность обучающихся в школьной воспитательной работе	В зависимости от количества мероприятий, в которых приняли участие 0-3	Наличие обучающихся победителей и участников предметных олимпиад и конкурсов, конференций, турниров и т.п. школьного уровня: от 4 до 5 мероприятий – 1 балл; от 6 до 8 мероприятий – 2 балла; более 8 мероприятий – 3 балла		
	6. Активность педагога в проведении мониторинговых исследований с родителями и учащимися	0-2	По результатам обобщения и подготовки аналитических материалов		
III. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	7. Участие в системе методической работы	В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки и проведения	Международный, всероссийский уровень – (дистанционно – 2,5; очно- 5/3) Региональный уровень – 4-3/2; Муниципальный уровень -3-2/1,5; Окружной уровень – 2-1/1; Школьный уровень – 1-0,5/0,5 *Этап подготовки (в соответствии с требованиями к мероприятию) / этап участия		

	8.Участие в конкурсах профессионального мастерства	В зависимости от уровня мероприятия и результатов	Международный, всероссийский уровень – (дистанционно – 2,5; очно- 5/3) Региональный уровень – 4/3; Муниципальный уровень - 3/2; Окружной уровень – 2/1; Школьный уровень – 1/0,5 *Победитель или призёр / участие		
	9. Реализация механизмов сетевого взаимодействия (руководство рабочей, творческой группой)	В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки 0-4	За мероприятие школьного уровня-1балл; за мероприятие окружного уровня-2балла; за мероприятие городского уровня - 3балла; за мероприятие регионального уровня - 4балла		
	10.Наставничество (при наличии плана работы)	0-1	Выполнение плана работы - 1		
	11.Публикации	0-2	В печатном варианте изданий -2 балла, сеть Интернет -1 балл		
	12.Работа в различных комиссиях	В зависимости от количества комиссий и активности работы 0-1	Жюри, аттестационная комиссия, экспертная группа, творческая группа, другие – 1		
	13.Предоставление актуальной информации на сайт	0-1	Качество предоставляемой информации (в соответствии с требованиями) - 1		

<p>IV. Педагогическая и творческая активность. Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы</p>	<p>14. Результативность и активность</p>	<p>В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки 0-2</p>	<p>По ходатайству директора и (или) заместителя директора ОО</p>		
<p>Итого:</p>					

« _____ » _____ 20__ г.

Заместитель директора _____

Заместитель директора _____

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37»

Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора

№ п/п	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер показателя, %	Количество у заместителя директора, %
1	Вклад в развитие образования школы	Вклад заместителя директора в развитие образования МБОУ СШ № 37: - Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом. - Наличие призов олимпиад, конкурсов муниципального, регионального и всероссийского уровня	5 %	
2	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Отсутствие неисполненных предписаний надзорных органов по установленным срокам	5%	
		За сложность в осуществлении руководства, связанного с поддержанием условий для осуществления образовательной деятельности в помещениях, введенных в эксплуатацию более 40 лет	5%	
		Создание условий на базе учреждения для проведения общегородских мероприятий, муниципального, регионального этапов всероссийской олимпиады школьников, международных и национальных исследований качества образования	5%	
3	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения путём своевременного и качественного размещения информации на официальном Общероссийском сайте bus.gov.ru, сайте МБОУ СШ № 37 информации в соответствии с действующим законодательством	5%	
		Исполнительская дисциплина :		
		Своевременное, достоверное и качественное представление директору школы, в департамент образования отчетов, в том числе сведений, запрашиваемой информации и пр., исполнение приказов директора, писем, телефонограмм надзорных органов	5%	
		Отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальной услуги	5%	

		Отсутствие нарушений требований нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области и муниципального образования "Город Архангельск", нормативно-правовых актов МБОУ СШ № 37, в том числе предъявляемых к организации образовательного процесса, закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности, выполнению квоты по приему на работу инвалидов	5%	
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5%	
		Обеспечение достижения показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников	5%	
		Передача непрофильных функций на аутсорсинг, за исключением передачи на аутсорсинг бухгалтерских услуг	5%	
		Привлечение дополнительных источников финансирования (платные образовательные услуги и безвозмездные поступления)	5%	
		Обеспечение выполнения муниципального задания по итогам отчетного года, в том числе: объема содержания муниципальной услуги (работы) 100% и выше	5%	
		Отсутствие остатка субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), подлежащего возмещению в городской бюджет	5%	
		Обеспечение в пределах компетенции учреждения своевременного и качественного предоставления документов в части мониторинга муниципальных образовательных учреждений	5%	
		Высокий уровень организации и проведения промежуточной, итоговой аттестации, контроля воспитательного процесса	5%	
		Высокие результаты методической деятельности учителей, классных руководителей	5%	
		Успешная работа органов ученического самоуправления Организация работы с «трудными детьми» Организация питания учащихся (100%).	5%	
	Дополнительные критерии	Выполнение особо важных поручений, не отмеченных в данных показателях	5%	
	Снижение размера критериев за качественное руководство муниципальным бюджетным или	при применении к заместителю директора школы дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей, за исключением случаев применения к заместителю директора дисциплинарного взыскания в виде выговора	5%	

	автономным учреждением			
	ИТОГО :	Максимальный размер,%	90%	

Ознакомлен

Заместитель директора _____

Подпись

Расшифровка подписи

Директор _____

Подпись

Расшифровка подписи

Дата ознакомления « ___ » _____ 20 ___ г.