

СОГЛАСОВАНО
Председатель Первичной профсоюзной организации

О.С. Молодец
Протокол № 4 от 30.08.2024



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СШ№37
С.В. Козяр

Приказ № 332 от 30.08.2024



ПОЛОЖЕНИЕ

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

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 применение 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;
- и) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

Работникам учреждений гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера.

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 общепрофессиональным 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 № 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 учреждений 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 2.5, 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. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационных категорий и классов водителей, устанавливается на основании присвоенной (установленной) работнику квалификационной категории, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

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

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением работнику квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в остальных случаях возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории (класса водителей). Если право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы возникло у работника в

период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по окончании указанных периодов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

педагогическим работникам – по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, – по должности "специалист";

работникам культуры, искусства и кинематографии – по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 мая 2011 года № 251н;

медицинским и фармацевтическим работникам – по любой должности, предусмотренной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н;

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

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением № 6 к настоящему Положению.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением медицинским и фармацевтическим работникам, врачам и провизорам, работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 1,05.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог – наставник" – 1,13;

работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог – методист" – 1,11;

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,07.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям культуры, искусства и кинематографии, квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, ведущую квалификационную категорию – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 1,05.

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

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 1,05.

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

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,09;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,07;

работникам, имеющим вторую квалификационную категорию – 1,05.

Минимальные размеры повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

водитель первого класса – 1,15;

водитель второго класса – 1,10.

2.8. 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, имеющим 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.

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

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.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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, нагрудной знак, знак, значок 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 № 2 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание, установленный приложением № 2 к настоящему Положению. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня принятия решения о присвоении спортивного звания уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о присвоении спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

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

2.9. 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:

возраст до тридцати пяти лет;

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, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

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.

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

2.11. 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:

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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 процентном 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 местностям 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.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

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.

Сверхурочная работа оплачивается в размере не менее чем полуторной (за первые два часа работы) или двойной (за последующие часы работы) часовой ставки с начислением выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных соответствующему работнику, на одинарную часовую ставку. В целях оплаты сверхурочной работы в качестве часовой ставки принимается часть оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, определяемая путем деления установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих дней и часов в соответствующем календарном месяце.

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

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	20 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной
--	--------------	--

чтение, окружающий мир, труд (технология), иностранный язык, ОРКСЭ		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, основы духовно-нравственной культуры народов России	10 процентов	в процентном отношении от тарифицируемой учебной нагрузки на обязательные учебные предметы без часов, формируемых участниками образовательных

		отношений, и внеурочной деятельности
основы безопасности и защиты родины, труд (технология), экономика, изобразительное искусство	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 устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждения на основании приказов 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;
- 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 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 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 непрерывной работы, 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 № 3 «Портфолио результатов педагогических работников» настоящего Положения и приложении № 5 «Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

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.

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 трудовым договором и (или) должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации,

трудовым договором и/или должностной инструкцией, а также достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

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).

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 положением об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы). Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами учреждения, если обязанность работника по выполнению плановых мероприятий предусмотрена его трудовым договором, должностной инструкцией, а также локальными актами работодателя, принятыми в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

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

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

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.

В приказах руководителей учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

4.7. Премияльная 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%	

Премиальная 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 премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

4.8. Премиальная 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 премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

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

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

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

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Премиальная 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 действующим в учреждении 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 непрерывной 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 № 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.

Премииальные 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.

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

Премииальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляются

работникам учреждения в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу заработной платы.

Размер премиальных 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 премиальные 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 премиальной выплаты по итогам календарного года утверждается приказом руководителя учреждения. Размер премиальной 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, утверждается 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.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений

7.5. В стимулирующем фонде административно-управленческого и прочего персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Примерным положением за исключением премиальных выплат по итогам работы. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и прочего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

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

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

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

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 имени Николая Степановича Мусинского»

№ 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
1	2	3	4
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 612	
1.1	Вожатый		1,0
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5 422	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель		1,0
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 009	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый		1,0
3.2	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог		1,10

1	2	3	4
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог		1,21
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед		1,32
4	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	9 705	
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом		1,0
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		1,1
II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	5 162	
5.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь		1,0
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	5 991	

1	2	3	4
6.1	1 квалификационный уровень: лаборант; секретарь руководителя, техник; техник-лаборант; техник-программист		1,0
6.2	2 квалификационный уровень: 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		1,04
6.3	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,06
6.4	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		1,09
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	6 648	
7.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер – лаборант, инженер по охране труда; инженер- программист (программист), экономист, юристконсульт		1,0
7.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,10
7.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,20
7.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		1,33

1	2	3	4
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
8	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	4 729	
8.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий		1,0
8.2	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		1,04
9	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	5 435	
9.1	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля		1,0
9.2	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,22
9.3	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,47

1	2	3	4
9.4	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		1,63
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ			
10	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	6 201	
10.1	Аккомпаниатор		1,0
11	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	6 349	
11.1	Библиотекарь		1,0
V. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ			
12	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	5 162	
12.1	Костюмер		1,0
VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА			
13	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников сельского хозяйства третьего уровня"	5 966	
13.1	1 квалификационный уровень: агроном		1,0
VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
114	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	8 814	
14.1	3 квалификационный уровень: медицинская сестра		1,0

1	2	3	4
15	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	11 797	
15.1	2 квалификационный уровень: врачи – специалисты		1,0
16.	Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы		
16.1	Специалист по закупкам, специалист по охране труда	6 648	1,0
16.2	Ассистент (помощник)	5 162	1,0
16.3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 572	1,0

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

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 № 3
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37
имени Николая Степановича Мусинского»

Портфолио результатов
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

 _____ (ФИО)
 _____ (должность)
 за период с 15 _____ 20__ г. по 15 _____ 20__ г.

Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Основание	Само оценка	ЗД
I. Успешность учебной и воспитательной работы	Учитель				
	1.Уровень освоения учебных программ	0-3	У % 100 – 3 (с октября по июнь)		
	2.Качество освоения учебных программ (2-11 классы)	0-2	К% (по итогам четверти, полугодия) больше 60 – 2, от 59 до 40 – 1, меньше 40 - 0		
	3. Заполнение ЭЖ	0-2	90-100% по всем показателям		
	Учитель, специалист сопровождения, классный руководитель				
	3.Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. по прилагаемым копиям наградных документов	В зависимости от уровня мероприятия и результатов	Наличие обучающихся – победителей, призеров участников 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;		

			<p>*Указать мероприятие, ФИ учащегося-призёра, класс</p> <p>*Учитываются все мероприятия</p> <p>*Номинации одного конкурса учитываются отдельно</p> <p>*Один победитель или призёр / участник</p>		
<p>II.</p> <p>Активность во внеурочной воспитательной деятельности и</p>	<p>4.Реализация образовательных проектов по повышению КО</p>	<p>В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки</p> <p>0-1</p>	<p>Экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты любого уровня (в соответствии с требованиями), национальные проекты, областные и городские проекты и целевые программы – 1 балл за участие в проекте</p>		
	<p>5. Активность обучающихся в школьной воспитательной работе</p>	<p>В зависимости от количества мероприятий, в которых приняли участие</p>	<p>Наличие обучающихся победителей и участников предметных олимпиад и конкурсов, конференций, турниров и т.п. школьного уровня по 0,5 балла за каждое мероприятие</p>		
	<p>6.Активность педагога в проведении мониторинговых исследований с родителями и учащимися</p>	<p>0-2</p>	<p>По результатам обобщения и подготовки аналитических материалов</p>		
<p>III.</p> <p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</p>	<p>7.Участие в системе методической работы</p>	<p>В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки</p>	<p>Международный, всероссийский уровень – (дистанционно – 2,5; очно- 5/3)</p> <p>Региональный уровень – 4-3/2;</p> <p>Муниципальный уровень -3-2/1,5;</p> <p>Окружной уровень – 2-1/1;</p> <p>Школьный уровень – 1-</p>		

		вки и проведения	0,5/0,5 Посещение методических мероприятий (по согласованию) – 0,5 за каждое *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.Публикации	0-2	В печатном варианте изданий -2 балла, сеть Интернет -1 балл		
	11.Работа в различных комиссиях	В зависимости от количества комиссий и	Жюри, аттестационная комиссия, экспертная группа, творческая группа, другие – 1		

		активно сти работы			
	12.Предоставление актуальной информации на сайт и в группу школы	0-0,5	Качество предоставляемой информации (в соответствии с требованиями) – 0,5 (за каждую публикацию)		
IV. Педагогическая и творческая активность. Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	13. Результативность и активность	В зависимости от уровня мероприятия, степени участия и качества подготовки	По ходатайству директора и (или) заместителя директора ОО		
Итого:					

« _____ » _____ 202_г.

Заместитель директора по УВР

Заместитель директора по ВР

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

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 призёров 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.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в баллах)
1	2	3
<i>I. Показатели по административной работе</i>		
1.1	Проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах, посещение совещаний на городском и региональном уровне, своевременная отчетность, участие в мониторингах за каждое мероприятие по 3 балла	3
1.2	Создание и функционирование первичных отделений РДШ, Орлята за каждое по 3 балла	3
<i>II. Показатели по просветительской работе с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания</i>		
2.1	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о воспитательной работе в ОО, деятельности первичных отделений РДШ, Орлята России и других – 1 публикация по 1 баллу	1
2.2	Организация прохождения педагогами курсов повышения квалификации по вопросам воспитания (увеличение численности педагогов по сравнению с предыдущим периодом не менее чем на 15%)	5
2.3	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства по вопросам воспитания	10
2.4	Активное участие в проведении родительских собраний по вопросам воспитания за каждое собрание по 2 балла	2
2.5	Активное участие в ШМО педагогов по вопросам воспитания (не менее 3-х мероприятий в рамках внутрифирменного обучения)	5
2.6	Проведение не менее 15 индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания (по факту фиксации в журнале индивидуальных консультаций)	5
2.7	Деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок (поделки/экспозиции/рисунков) – на основании приказов, протоколов за каждое по 3 балла	3

<i>III. Показатели по педагогической деятельности</i>		
3.1	Вовлеченность в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения не менее 30% школьников образовательной организации	5
3.2	Проведение дней единых действий РДШ, Орлята России совместно с детским с родительскими активами школы (не менее 1 раза в месяц)	5
3.3	Содействие активам классов в прохождении обучения на сайте КУ РДШ (не менее 2 активов в квартал)	5
3.4	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов (не менее 1 раза в квартал)	20
3.5	Вовлечение в деятельность РДШ, Орлята России и другие движения школьников не менее 20% обучающихся из «группы риска»	5
	Итого максимальное количество баллов	100

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №37
имени Николая Степановича Мусинского

П Е Р Е Ч Е Н Ь

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

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

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

	безопасности жизнедеятельности"; педагог дополнительного образования
5. Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным основным образовательным программам, адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор
6. Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер
7. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
8. Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
9. Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).