

СОГЛАСОВАНО

с выборным органом
профсоюзной организации
МБОУ СШ № 93

Протокол № 5

от « 30 » октября 2019 г.

 Хутченко Г.Н./

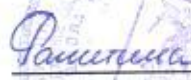
ПРИНЯТО на собрании
трудового коллектива

31 октября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СШ № 93

« 31 » октября 2019 г.

 Л.С. Ракитина



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
муниципального образования «Город Архангельск» «Средняя школа
№ 93»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и постановлением Главы администрации муниципального образования «Город Архангельск» № 478 от 05.05.2017.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" " Средняя школа № 93" (далее – учреждения) в том числе:

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

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

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 Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "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 учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

ж) Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 № 478 и изменений к нему

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.6. 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.

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

1.8. В целях настоящего положения:

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

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

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

1.9. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения разрабатывается на основе п.1.8 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя. 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.

1.10. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

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

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников приведены в **приложении № 1** к настоящему положению.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определены с учетом обеспечения их дифференциации, но не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений, приведенных в приложении №1 к «Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 № 478

2.4. 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 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам"

2.5. 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 работу в сельской местности;
- в) повышающий коэффициент за уровень квалификации;
- г) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, ученого, почетного звания;
- д) 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" – "в" настоящего пункта, 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.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах "г" и "д" 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) учреждений,

реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 1,2. Перечень работников учреждений, имеющих право на применение повышающего коэффициента, и его размер определяются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа;

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;

2.6. *Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности* устанавливается отдельным работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 1,25 в соответствии с Перечнем должностей работников учреждения, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности согласно **приложению № 2** к настоящему положению.

2.7. *Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации* устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории 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 устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

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

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

Для педагогических работников, реализующих НОО, ООО, СОО

квалификационная категория педагогов НОО, ООО, СОО	повышающий коэффициент
Высшая	1,14
Первая	1,07

Для педагогических работников, реализующих дошкольное образование

квалификационная категория педагогов ДО	повышающий коэффициент
Высшая	1,14
Первая	1,07

2.8. *Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного 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 по профилю их работы 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.

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

ученое звание	повышающий коэффициент
Кандидат наук	0,1
Доктор 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.

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

ученое звание	повышающий коэффициент
Доцент	0,1
Профессор	0,2

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

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся *почетные звания*, указанные в **приложении № 3** к настоящему положению.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1 (приложение № 3)

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:

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

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

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

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной

организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

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

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

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

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

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

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности педагогических работников;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений 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 муниципального образования "Город Архангельск".

3.3. *Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,* устанавливаются в процентом

отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Руководитель учреждения обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

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

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

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса РФ).

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные

размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

Виды дополнительной работы, связанной с образовательным процессом	Выплата компенсационного характера (%)
Классное руководство	8 %
Проверка тетрадей в 1-4 классах: Русский язык, математика, родной язык (русский)	10 % 4 %
Окружающий мир, литературное чтение, литературное чтение на родном (русском) языке	
Проверка тетрадей в 5-11 классах: Русский язык, родной язык (русский)	12 %
Литература, родная литература (русская), математика, алгебра, геометрия, иностранные языки	10 % 4 %
История, физика, химия, биология, география	
Заведование кабинетом	1 %
Заведование учебными мастерскими: Технический труд	5 %
Обслуживающий труд	4 %

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

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам учреждений на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положения 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 положениями об оплате труда, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждений для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В учреждениях могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) *надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;*
- 2) *премии за интенсивность и высокие результаты работы;*
- 3) *премиальные выплаты по итогам работы;*
- 4) *премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ (составление расписания учебных занятий, подвоз обучающихся, работа в ПК «Дети», организация ДДТТ, ОТ, руководство методическими объединениями);;*
- 5) *премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "Город Архангельск" (далее – премиальная выплата при награждении).*

4.4. Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности.

Работникам учреждений может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитываются периоды работы согласно **приложению № 4 к настоящему Положению**

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет приведен в **Приложении №5** к настоящему Положению.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

стаж	Размер надбавки (процент оклада(должностного оклада) , ставки заработной платы
от 3 лет до 5лет	1%
от 5 лет до 10лет	1,5%
от 10 лет до 15	2 %
От 15 до 20	3 %
Свыше 20	4 %

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

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – квартал. Заместителям директора и главному бухгалтеру 2 раза в год с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря текущего года.

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

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются в баллах за расчетный период, устанавливаются в виде надбавок к должностным окладам, к ставкам заработной платы, но не выше нормы часов у педагогических работников. Если учебная нагрузка ниже нормы, то пропорционально учебной нагрузке. Расчет премии за интенсивность и высокие результаты производится пропорционально фактически отработанного времени.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определены Приложением 6 к положению об оплате труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного 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.

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. 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.

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.

Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям

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

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

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

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
- за нарушение требований охраны труда или требований пожарной безопасности

Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы составляют **50% суммы премиальной выплаты**

Премияльная выплата по итогам работы не начисляется:

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

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

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

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется 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. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам учреждений одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации,

ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования "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 муниципального образования "Город Архангельск", в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации муниципального образования "Город Архангельск", награды департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей при награждении государственными наградами РФ

4000 рублей при награждении ведомственными наградами РФ

3000 рублей при награждении наградами Архангельской области

2000 рублей при награждении наградами муниципального образования «Город Архангельск»

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам учреждения трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждениях положениями об оплате труда.

В трудовые договоры работников учреждений подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику учреждения выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику учреждения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной 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 действующими в учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

V. Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями оплаты труда

5.1. К иным выплатам, связанным с отраслевыми особенностями труда, относятся:

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

- 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 муниципального образования "Город Архангельск";

-дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

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

Иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда, предусмотренные пунктом 5.1 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника учреждения.

5.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания.

VI. Особенности оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

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

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется:

а) для дошкольных учреждений – как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по всем дошкольным учреждениям, но не выше среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников, складывающегося по учреждению;

б) для общеобразовательных учреждений – как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по всем общеобразовательным учреждениям, но не выше среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы работников), складывающегося по учреждению;

Должностной оклад руководителя учреждения округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размеры должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования "Город Архангельск" ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год руководителю учреждения не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

6.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом директора департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителю учреждения и расчет должностного оклада руководителю учреждения утверждаются приказом директора департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения увеличивается на размер повышающих коэффициентов:

- а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
- б) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;
- в) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу руководителя учреждения, указанных в подпунктах "а" и "б" настоящего пункта, образует новый должностной оклад руководителя учреждения. Размер нового должностного оклада определяется путем умножения размера должностного оклада на соответствующий повышающий коэффициент к должностному окладу. На новый должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте "в" 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.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за наличие почетного звания, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки по профилю его работы в учреждении, указанные в приложении № 3 к настоящему положению.

6.5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения за специфику работы устанавливаются:

в размере 1,15 – при наличии от 2 до 5 классов (групп) включительно, осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждениях общего типа; в размере 1,18 – при наличии от 6 до 9 классов (групп) включительно, осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждениях общего типа; в размере 1,2 – при наличии от 10 и более классов (групп), осуществляющих реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ, организованных в учреждениях общего типа; в размере 1,2 – за работу в дошкольных учреждениях компенсирующего вида.

6.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения за работу в сельской местности устанавливается за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 1,25 в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

6.7. Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя учреждения за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются:

в размере 0,04 – при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,05 – при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,03 – при наличии почетного звания, указанного в пунктах 1 и 2 приложения № 3 к настоящему Примерному положению;

в размере 0,02 – при наличии почетного звания, указанного в пунктах 3 и 4 приложения № 3 к настоящему Примерному положению.

Руководителям учреждений, имеющим несколько ученых степеней, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня принятия решения соответствующей комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Руководителям учреждений, имеющим несколько почетных званий, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня подписания правового акта о присвоении почетного звания или награждении нагрудным знаком, знаком, значком.

6.8. Администрация муниципального образования "Город Архангельск" по ходатайству департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск" в пределах фонда оплаты труда учреждения имеет право установить руководителю учреждения индивидуальный должностной оклад при условии:

если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей; создания нового учреждения, за исключением изменения типа учреждения, (сроком не более чем на 2 года).

6.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей учреждений.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений на основании: распоряжений Администрации муниципального образования "Город

Архангельск" – в отношении руководителей учреждений; приказов руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

6.11. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования "Город Архангельск" в пределах фондов оплаты труда учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда руководителей учреждений, на основании предложений департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", сформированных в соответствии с положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.12. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера в учреждении предусмотрен перечень видов надбавок стимулирующего характера, разработанный с учетом критериев и показателей качества и результативности труда руководителей учреждений, устанавливаемых в соответствии с положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

К стимулирующим выплатам, установленным заместителям руководителя относятся:

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ
- премиальная выплата при награждении государственными наградами

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальная выплата при награждении устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с пунктами 4.4, 4.5, 4.8 раздела IV настоящего Положения.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный труд.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется 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.

Премиальная выплата за эффективность деятельности административно-управленческого персонала (**Приложение № 7**)

6.13. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда, на основании приказов руководителей учреждений и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

6.14. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом V настоящего Примерного положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений Администрации муниципального образования "Город Архангельск"

– в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

Перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни для руководителей учреждений и порядок ее оказания устанавливается постановлением Администрации муниципального образования "Город Архангельск".

6.15. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая 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 и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации муниципального образования "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.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

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 учреждением.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
муниципального образования
"Город Архангельск"
«Средняя школа № 93»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципального бюджетного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" МБОУ СШ № 93 без повышающего коэффициента за работу в сельской местности

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты (руб.)
1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ		
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4380
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; библиотекарь.	5130
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель;	7117

	воспитатель ГПД		
1	2	3	
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	7829	
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8541	
4	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводственные должности служащих первого уровня"		
5.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь машинистка	4170	
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводственные должности служащих второго уровня"		
6.1	1 квалификационный уровень: лаборант; техник; техник-лаборант; техник-программист	4840	

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	5034
6.3	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри- должностная категория	
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
7.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист)	6240
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ		
8	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
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; слесарь-сантехник электромонтер; столяр; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор стиральных машин.	3820

8.2	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3973
1	2	3
9	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" Заведующий хозяйством	5034
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; механик по техническим видам спорта; повар детского питания	4380

**Перечень
должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения муниципального образования «Город Архангельск»
«Средняя школа № 93», которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы за работу
в сельской местности**

Руководители: директор, заведующий, главный бухгалтер; заместители руководителей (директора, заведующего).

Педагогические работники:

учитель, учитель, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД.

Другие должности специалистов: бухгалтер; библиотекарь; документовед; заведующий хозяйством; лаборант.

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";

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";

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".

3. Нагрудные знаки, знаки и значки:

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

В стаж работы, дающей право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет включаются:

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

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

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления на должностях работа в которых связана с управлением в сфере образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования):

6.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

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

6.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

6.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
муниципального образования
"Город Архангельск"
«Средняя школа № 93»

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

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

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

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

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и

тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

9. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет назначается с момента возникновения права на установление этой надбавки или изменения ее размера.

10. Подсчет и установление стажа, дающую право на установление надбавки за выслугу лет осуществляется комиссией, утверждаемой руководителем. Установление стажа оформляется протоколом и приказом.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 29.12.2014 N 600-пп)

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

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

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

(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 29.12.2014 N 600-пп)

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 29.12.2014 N 600-пп)

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 29.12.2014 N 600-пп)

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 29.12.2014 N 600-пп)

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования:

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

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

3) время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

ПОРЯДОК

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

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Правительства Архангельской области
от 12.05.2015 N 172-пп, от 30.06.2015 N 251-пп)

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

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

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

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

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

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

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного

состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 12.05.2015 N 172-пп)

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

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

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению медицинской организации) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

(в ред. постановления Правительства Архангельской области от 12.05.2015 N 172-пп)

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

присланы с 01.10.2020

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения
муниципального образования
"Город Архангельск"
«Средняя школа № 93»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципального бюджетного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" МБОУ СШ № 93 без повышающего коэффициента за работу в сельской местности

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты (руб.)
I. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ		
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4512
3	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; библиотекарь.	5284
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель;	7117

	воспитатель ГПД	
1	2	3
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог	7829
3.4	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8541
4	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
II. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ		
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводственные должности служащих первого уровня"	
5.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь машинистка	4296
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепроизводственные должности служащих второго уровня"	
6.1	1 квалификационный уровень: лаборант; техник; техник-лаборант; техник-программист	4986

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	5186
6.3	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри- должностная категория	
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
7.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист)	6428
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ		
8	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
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; слесарь-сантехник электромонтер; столяр; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор стиральных машин.	3935

8.2	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4093
1	2	3
9	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" Заведующий хозяйством	5186
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; механик по техническим видам спорта; повар детского питания	4512