

Рассмотрено и принято
на общем собрании работников
ГБОУ АО «СКОШ № 5»
Протокол № 2 от 24 мая 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ АО «СКОШ № 5»
М.Н. Пинаевская
Приказ № 41/1-од от «24» мая 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ О системе оплаты труда в ГБОУ АО «СКОШ № 5»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области», постановлением администрации Архангельской области от 5 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №5», являющееся образовательной организацией, (далее –Школа), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы;
- требования к структуре фонда оплаты труда работников Школы.

3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается данным «Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ АО «СКОШ № 5»» (далее – Положение), утверждаемым директором Школы с учетом мнения общего собрания трудового коллектива ГБОУ АО «СКОШ №5» в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Данное положение распространяется на всех работников Школы, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера. Система оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается разделом VI настоящего Положения».

4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 4) «Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24;
- 5) «Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», утвержденного

постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп (далее – Отраслевое примерное положение);

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

7) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников Школы включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Школы, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда Школы в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, за счет средств, выделенных Школе из областного бюджета.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Школы не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников Школы максимальным размером не ограничивается.

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

Работникам Школы гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

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

10. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу Школы относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения № 1 к настоящему Положению), а также директор, заместители директора и главный бухгалтер Школы;
- к вспомогательному персоналу Школы относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения № 1 к настоящему Положению);
- к основному персоналу Школы относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы.

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения и утверждается приказом директора Школы.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения Отраслевого примерного положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размеры ставок заработной платы педагогических работников Школы, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

13. Настоящим положением определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений, определенных Отраслевым примерным положением, в пределах фонда оплаты труда Школы.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Школы трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Школы подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области. Директор вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников Школы. В случае издания постановления Правительства Архангельской области или приказа директора Школы о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении №2 к настоящему Положению.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников Школы предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по Школе.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим и пятым настоящего пункта.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по Школе, предусмотренные подпунктом 1 пункта 19 настоящего Положения, образуют новый оклад, и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по Школе, предусмотренные подпунктами 2-5 пункта 19 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Школе, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2-5 пункта 19 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за

исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются: Присвоение (установление) работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

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

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление персонального 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 педагогическим работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением педагогическому работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

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

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в остальных случаях возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории (класса водителей) или представления работником в Школу документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за педагогическим работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

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

- педагогическим работникам - по любой должности, включенной в подраздел 2 раздела I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 255;
- 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 Школы устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику

квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением 3 к настоящему Положению.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

| Квалификационная категория | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу |
|--|--|
| Квалификационная категория «педагог-наставник» | 28% |
| Квалификационная категория «педагог-методист» | 26% |
| Высшая квалификационная категория | 24% |
| Первая квалификационная категория | 15% |
| Соответствует занимаемой должности | 7% |

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общетраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

| Квалификационная категория | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу |
|-----------------------------------|--|
| Высшая квалификационная категория | 11% |
| Первая квалификационная категория | 9% |
| Вторая квалификационная категория | 7% |

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

| Класс водителя | Размер персонального повышающего коэффициента к окладу |
|-------------------------|--|
| Водитель первого класса | 15% |
| Водитель второго класса | 10% |

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

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по Школе являются:

- 1) работа в государственных бюджетных учреждениях, в классах (группах) государственных бюджетных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;
- 2) работа по 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;
- 3) выполнение педагогическим работником функций классного руководителя;
- 4) работа по проверке тетрадей (письменных работ) в 1–4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательной программой Школы осуществляется проверка письменных работ;
- 5) заведование учебным кабинетом (классом, спортзалом, библиотекой) учебной мастерской, учебной мастерской по информатике).

б) руководство предметно-цикловыми комиссиями, организация деятельности психолого-педагогического консилиума, наставничество составляет от 5 до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, могут быть дифференцированы.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу устанавливается по приказу директора на основании решения комиссии по тарификации в начале учебного года на текущий учебный год.

20. Размеры повышающего коэффициента к окладу по Школе, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 1 (за работу в государственных бюджетных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы) пункта 19 настоящего Положения, составляют:

- 15 % (должностного оклада), ставки заработной платы работника по следующим должностям: бухгалтер, делопроизводитель, специалист по закупкам, специалист по охране труда, техник-программист, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер, рабочий по комплексной уборке 2-го разряда, водитель.

- 20 % (должностного оклада), ставки заработной платы работника по следующим должностям: учитель, учитель-логопед, учитель-психолог, социальный педагог, библиотекарь, ассистент по оказанию технической помощи, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Размер повышающего коэффициента к окладу по Школе установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 2 пункта 19 настоящего Положения, составляет 3 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 2 пункта 19 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по Школе установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 3 пункта 19 настоящего Положения, составляет от 2 до 3 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по Школе, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 19 настоящего Положения, составляет 0.7 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 19 настоящего Положения:

- заведование учебным кабинетом (классом, спортзалом, библиотекой, учебной мастерской) составляет от 5 до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 19 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу по Школе, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 19 настоящего Положения, составляет от 5 до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по Школе, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-6 пункта 19 настоящего Положения, устанавливается по приказу директора Школы на основании решения комиссии по тарификации в начале учебного года на текущий учебный год.

21. В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по Школе по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по Школе определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 19 настоящего Положения.

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с действующим в Школе Положением о системе оплаты труда Школы. В трудовой договор работника Школы подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

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

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

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

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4% процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор Школы 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, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

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

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

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области и составляют:

- районный коэффициент – 20%;

- надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 50%.

Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Школы.

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

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

- Размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.
- 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 по календарю 5 дневной рабочей недели в соответствующем календарном месяце.

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 Школы и установленных соответствующему работнику.

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 Школы и установленных соответствующему работнику.

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда Школы. В трудовой договор работника Школы подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами 2-5 подпункта 3 пункта 24 настоящего Положения, устанавливаются работнику Школы соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Школы на основании приказов директора Школы, издаваемых в соответствии с действующим в Школе положением о системе оплаты труда Школы и трудовыми договорами работников.

Установленные работнику размеры выплат компенсационного характера могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника, в связи с изменением условий труда, а также отменены или уменьшены в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премиальные выплаты за ведение электронно-цифровых ресурсов (в том числе администрирование госпабликов);
- 3) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) надбавка за выслугу лет;
- 6) надбавка за ученую степень;
- 7) надбавка за ученое звание;
- 8) надбавка за почетное звание;
- 9) надбавка за спортивное звание;
- 10) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 11) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам);
- 12) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

31. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) и вспомогательному персоналу Школы, ассистенту по оказанию технической помощи, библиотекарю.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора Школы об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется всем работникам Школы, которым она установлена в соответствии с абзацем 2 настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она

установлена в соответствии с абзацем 2 настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем 2 настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами Школы;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, 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 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом директора Школы. 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.

В приказах директора Школы о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

32. Премиальная выплата за ведение электронно – цифровых ресурсов (в том числе администрирование госпабликов) устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – квартал (ежеквартальные премиальные выплаты).

Основаниями для начисления ежеквартальных премиальных выплат являются дополнительные обязанности, в соответствии с приказами директора Школы.

Премиальные выплаты за ведение электронно – цифровых ресурсов (в том числе администрирование госпабликов) начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат определяются приказами директора Школы об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются основному персоналу, кроме ассистента по оказанию технической помощи, библиотекаря.

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении №4 к настоящему Положению.

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

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются распоряжениями Министерства образования Архангельской области, который является учредителем.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется данным положением.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу Школы и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 67 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом директора Школы и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники Школы вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Школе с включением в нее представителей общего собрания коллектива Школы. Состав комиссии определяется приказом директора Школы.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора Школы о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц.

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

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора Школы на основе обоснованных письменных ходатайств заместителей директора.

35. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов в образовательных организациях в сфере культуры).

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в государственном бюджетном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за выслугу лет начисляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника один раз в год по состоянию на 01 сентября текущего учебного года из расчета полных лет на момент установления надбавки.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

| Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет | Минимальные размеры надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) |
|---|---|
| Свыше 1 года | 12% |
| Свыше 5 лет | 15% |
| Свыше 10 лет | 18% |
| Свыше 15 лет | 24% |

Периоды, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, определены в приложении № 5 к настоящему Положению, Порядок исчисления выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет, определен в приложении №6 к настоящему Положению.

36. Надбавка за ученую степень устанавливается педагогическим работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в Школе. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в Школе, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

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.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

- 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;
- 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

37. Надбавка за ученое звание устанавливается педагогическим работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в Школе. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в Школе, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

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.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно

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

Минимальные размеры надбавки за ученое звание составляют:

- 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;
- 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

38. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в Школе. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в Школе, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок. К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 7 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. 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.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

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

39. Надбавка за спортивное звание устанавливается: педагогическим работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в Школе.

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

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения Школой документа, подтверждающего присвоение 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.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

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

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

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, указанные в приложении № 7 к настоящему Положению.

40. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

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

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 5000 рублей.

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

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 3000 рублей.

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

Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2000 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся грамоты и благодарности главы городского округа Архангельской области «Город Новодвинск». Размер премиальной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

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

- работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

42. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

- работникам, относящимся к основному персоналу Школы, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Школой;
- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы (за исключением директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Школой.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

- за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;
- за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг – работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

- в расчетном периоде – для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;
- в премируемом периоде – для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении №8 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, могут конкретизироваться распоряжениями Министерства образования Архангельской области, который является учредителем.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется положениями о

системе оплаты труда.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Школы, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в Школе с включением в нее представителей общего собрания трудового коллектива Школы. Состав комиссии определяется приказом директора Школы.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказом директора Школы об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

- работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, – ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);
- работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, – в сроки, предусмотренные положением о системе оплаты труда.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников Школы, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Школы может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные положением о системе оплаты труда. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

43. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Школы трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Школы подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2, 3 и 12 пункта 30 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 3 и 12 пункта 30 настоящего Положения);
- - конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 5, 6, 7, 8, 9 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Школы на основании приказов директора Школы. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

44. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда Школы.

45. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

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

46. Материальная помощь работникам Школы, указанная в подпункте 1 пункта 45 выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам Школы, указанные в подпункте 1 пункта 45, устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

47. Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 45, может быть оказана работнику Школы в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 45, может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника Школы в связи с его смертью.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 45, начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом до 3000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в подпункте 2 пункта 45, и ее конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Школы

48. Должностной оклад директора Школы устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу Школы, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 16 настоящего Положения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников Школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Школы устанавливаются распоряжениями Министерства образования Архангельской области, который является учредителем.

Конкретный размер должностного оклада директора Школы определяется распоряжениями Министерства образования Архангельской области, который является учредителем.

Должностной оклад устанавливается директору Школы трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера Министерства образования Архангельской области, который является учредителем.

В трудовой договор директора Школы подлежит включению конкретный размер устанавливаемого директору Школы должностного оклада.

Должностной оклад директора Школы подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий

финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу Школы.

49. Должностные оклады заместителя директора по учебно-воспитательной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 10% процентов ниже должностного оклада директора Школы.

Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30% процентов ниже должностного оклада директора Школы.

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

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада директора Школы.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Школы в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

- распоряжений Министерства образования Архангельской области, который является учредителем - в отношении директора Школы;
- приказов директора Школы - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

51. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору и заместителям директора Школы, относятся:

- 1) премия за качественное руководство Школой;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

52. Премия за качественное руководство Школой (далее – премия за качественное руководство Школой) устанавливается директору, заместителям директора Школы с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Школы и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство Школой являются:

- ✓ достижение показателей качества и объема государственных услуг, показателей качества и объема государственных работ, установленных в государственном задании Школы;
- ✓ достижение показателей эффективности деятельности Школы и работы работника, отражающих:
 - содержание в надлежащем состоянии находящегося у Школы имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;
- ✓ своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;
- ✓ рост средней заработной платы работников Школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);
- ✓ своевременную и правильную оплату труда работников Школы;
- ✓ обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов Школы, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

- ✓ осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Школы, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;
- ✓ выполнение требований пожарной безопасности;
- ✓ своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности Школы и об использовании закрепленного за ней государственного имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на Школу;
- ✓ обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Школы, установленных министерством;
- ✓ направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Школы, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Школы;
- ✓ показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг Школой, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Школой (в рамках компетенции работника);
- ✓ надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на Школу его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Перечни показателей эффективности деятельности Школы и работы работника, предусмотренные абзацами 4-17 настоящего пункта, в отношении директора Школы определяются распоряжениями министерства, в отношении заместителей директора Школы – приказами директора Школы и приведены в приложении № 8 к настоящему Положению

Показатели эффективности деятельности Школы и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Школы и работы работника определяется в отношении директора Школы распоряжением министерства, в отношении заместителей директора Школы – настоящим Положением и приведено в приложении № 8 к настоящему Положению.

Размер премии за качественное руководство Школой снижается:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;
- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников по итогам финансового года (в отношении директора Школы);
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство Школой определяется распоряжением министерства образования Архангельской области (в отношении директора школы), или приказом директора Школы (в отношении заместителей директора Школы). Снижение размера премии за качественное руководство Школой 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 премии за качественное руководство Школой.

Размеры премий за качественное руководство Школой определяются исходя из количества

баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для директора Школы определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава Школы, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей директора Школы определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру Школы части премиального фонда руководящего состава Школы, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении директора Школы распоряжением министерством образования Архангельской области, в отношении заместителей директора Школы – приказами директора Школы и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники Школы вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство Школой определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от Министерства образования Архангельской области об основаниях для начисления премии за качественное руководство Школой:

- распоряжениями министерства образования Архангельской области;
- приказами директора Школы - в отношении заместителей директора Школы.

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

Премии за качественное руководство Школой начисляются ежемесячно.

53. Выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

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

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

- в отношении директора Школы – министерством образования Архангельской области;
- в отношении заместителя директора Школы - директором Школы.

54. Надбавка за выслугу лет, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются директору и заместителям директора Школы в соответствии с пунктами 35, 38, 40 настоящего Положения.

55. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру Школы, относятся:

- 1) премия за качественное руководство Школой;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

56. Премия за качественное руководство Школой начисляется главному бухгалтеру Школы на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 52 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 52 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство Школой является достижение показателей эффективности деятельности Школы и работы главного бухгалтера, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета Школы;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов Школы;
- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам Школы;
- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-

правовым договорам Школы;

- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;
- своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Школы, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Школы.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности Школы и работы главного бухгалтера предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказами директора Школы.

При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера Школы определяется путем деления распределенной заместителям директора и главному бухгалтеру Школы части премиального фонда руководящего состава Школы, определенного в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора Школы и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер Школы вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство Школой определяются приказами директора Школы.

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

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

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера директором Школы.

58. Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру Школы в соответствии с пунктами 35, 38, 40 настоящего Положения.

59. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы трудовым договором в соответствии с распоряжениями министерства образования Архангельской области (в отношении директора Школы), и приказами директора Школы (в отношении заместителей директора, главного бухгалтера Школы). В трудовой договор директора, заместителей директора, главного бухгалтера Школы включаются:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показателей эффективности деятельности Школы и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 51 и подпунктом 1 пункта 52 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжений Министерства образования Архангельской области, который является учредителем - в отношении директора Школы;
- приказов директора Школы - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Школы.

60. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Школы в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- распоряжений министерства образования Архангельской области, - в отношении директора Школы;
- приказов директора Школы - в отношении заместителей директора и главного бухгалтера

Школы.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат директора, заместителей директора, главного бухгалтера школы и среднемесячных заработных плат остальных работников школы устанавливаются распоряжениями министерства образования Архангельской области.

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

Распоряжениями министерства образования Архангельской области учредителя подведомственных государственных бюджетных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

VII. Требования к структуре фонда оплаты труда работников Школы

62. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Школе из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

Фонд оплаты труда работников Школы должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад и выплат компенсационного характера, направлялось не менее 70% процентов фонда оплаты труда Школы (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

63. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Школы составляет 40% процентов.

64. Предельная доля, указанная в пункте 63 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фонда оплаты труда работников Школы.

65. Часть средств фонда оплаты труда работников Школы, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

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

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

другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Школы (пункты 63 – 64 настоящего Положения).

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

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

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

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между директором, заместителями директора, главным бухгалтером Школы, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 61 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы, является премиальным фондом руководящего состава Школы, делится между директором Школы и остальными работниками руководящего состава Школы и направляется на выплату премий за качественное руководство Школой.

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

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Школы, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 31 настоящего Положения.

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

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных

выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников Школы, относящихся к основному персоналу и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 31 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников Школы, относящихся к основному персоналу и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 31 и абзацем двенадцатым пункта 33 настоящего Положения.

68. Школа должна обеспечивать соблюдение требований к структуре фонда оплаты труда работников Школы, установленных настоящим Положением.

**Перечень должностей (профессий) работников ГБОУ АО «СКОШ № 5»,
относимых к административно-управленческому персоналу
по виду экономической деятельности:**

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
4. Главный бухгалтер
5. Бухгалтер
6. Делопроизводитель
7. Специалист по закупкам
8. Специалист по охране труда
9. Техник - программист

**Перечень должностей (профессий) работников ГБОУ АО «СКОШ № 5»,
относимых к основному персоналу
по виду экономической деятельности:**

1. Учитель
2. Учитель-логопед
3. Воспитатель ГПД
4. Ассистент по оказанию технической помощи
5. Педагог дополнительного образования
6. Педагог - организатор
7. Социальный педагог
8. Педагог - психолог
9. Библиотекарь
10. Тьютор
11. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

**Перечень должностей (профессий) работников ГБОУ АО «СКОШ №5»,
относимых к вспомогательному персоналу
по виду экономической деятельности:**

1. Водитель
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3. Сторож (вахтер)
4. Слесарь–сантехник
5. Электромонтер
6. Рабочий по комплексной уборке 2-го разряда

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к положению об оплате труда
в ГБОУ АО «СКОШ № 5»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 5»

| Квалификационные уровни; наименования должностей (профессий) | Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей |
|---|---|
| 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования | |
| 1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень: Ассистент по оказанию технической помощи | 5800 |
| 1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор. | 9100 |
| 3 квалификационный уровень: воспитатель ГПД; педагог-психолог. | 9500 |
| 4 квалификационный уровень: учитель; учитель-логопед; тьютор | 10100 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих | |
| 3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: техник-программист | 9775 |
| 3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: делопроизводитель | 8000 |
| 3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: бухгалтер | 9080 |

| | |
|---|-------|
| 4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий комплексной уборки 2-го разряда рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сторож (вахтер); дворник; слесарь–сантехник; электромонтер. | 5700 |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: Водитель | 6900 |
| 6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | |
| 6.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | |
| Библиотекарь (1 категория) | 7100 |
| 10. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы | |
| Специалист по закупкам, специалист по охране труда | 9080 |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 10100 |

ПЕРЕЧЕНЬ

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории 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 учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

| Должности, по которым установлены квалификационные категории | Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе |
|---|--|
| 1 | 2 |
| 1. Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор |
| 2. Старший воспитатель | Воспитатель |
| 3. Воспитатель | Старший воспитатель |
| 4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| 5. Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования |
| 6. Мастер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной |

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
работников государственных бюджетных и автономных учреждений
Архангельской области в сфере образования

1. Для государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области – общеобразовательных организаций:

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

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

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

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

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

6) участие в коллективных педагогических проектах;

7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

Показатели и критерии
эффективности деятельности работников ГБОУ АО «СКОШ №5»
в целях начисления им премий за интенсивность и высокие результаты работы

| | Критерии (баллы) | месяц | месяц |
|------------|--|-------|-------|
| 1 | Показатель 1. Участие в системе методической работы школы, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах | | |
| 1.1 | Уровень участия педагога в представлении и обобщении опыта работы (педсоветы, научные конференции, семинары, банки информации, МО): школьный уровень–1 муниципальный уровень–2 региональный, всероссийский уровень–3 | | |
| 1.2 | Статус участия педагога (педсоветы, научные конференции, семинары, банки информации, МО): руководитель–3 участник (доклад, сообщение)–2 <u>Этот критерий вытекает из предыдущего и суммируется с ним.</u> | | |
| 1.3 | Статус участия педагога в инновационной деятельности школы: руководитель–3 участник–2 | | |

| | | | |
|----------|--|--|--|
| 1.4 | Проведение консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров: школьный, муниципальный уровень–3 региональный, всероссийский уровень–4 | | |
| 1.5 | Публикации в СМИ, в сети Интернет: школьный, муниципальный–2 региональный, всероссийский уровень–3 | | |
| 1.6 | Участие в деятельности сетевых сообществ Наличие собственного сайта, электронного портфолио–2 | | |
| 1.7 | Участие в системе повышения квалификации (без отрыва от производства) вебинар, семинары–1 курсовые мероприятия (ВКС, дистант ПП)–2 стажировка–3 | | |
| 1.8 | Уровень участия в профессиональных конкурсах: школьный уровень, муниципальный–2 региональный, всероссийский–3 | | |
| 1.9 | Статус участия в профессиональных конкурсах: призёр–2; участник–1 <u>Этот критерий вытекает из предыдущего и суммируется с ним.</u> | | |
| 1.1 0 | Участие в других видах методической работы Школы: Участие в проблемной, творческой группе, экспертной комиссии–2 | | |
| 1.1 1 | Организация предметных недель (5 дней – 4, 10 дней – 6) | | |
| 1.1 2 | Участник предметной недели (до 3 баллов определяет руководитель) | | |
| 1.1 3 | Ведение бесплатных секций, кружков, факультативов–2 | | |
| 1.1 4 | Разработка, техническое состояние и обновление сайта школы–3 | | |
| 1.1 5 | Публикации на сайте новостного материала (объёмом не менее 150 слов)–1 | | |
| 1.1 6 | Дополнительные занятия со слабоуспевающими учащимися (при ведении учёта)–2 | | |
| 1.1 7 | Разрывной характер работы педагога (И/О на дому)–4 | | |
| 2 | <i>Показатель 2. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса</i> | | |
| 2.1 | Наличие разработанных учебных курсов (рабочих программ, СИПР)–3 | | |
| 2.2 | Разработка комплекса дидактических материалов, наглядных пособий для проведения занятий–2 | | |
| 2.3 | Проведение занятий с использованием электронных образовательных ресурсов, интерактивных форм обучения, интернет-ресурсов–1 | | |
| 2.4 | Разработка и использование других видов современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса–2 <u>Презентации, методические рекомендации, ЭУП.</u> | | |

| | | | |
|------------|--|-------------------|--|
| 3 | Показатель 3. Организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования | | |
| 3.1 | Наличие программы мониторинга предметной результативности–1 | | |
| 3.2 | Разработка контрольно-измерительных материалов для оценки предметных результатов: к/р, к/д, экзаменационные материалы–1 | | |
| 3.3 | Организация (участие в организации) других системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования–1 | | |
| 4 | Показатель 4. Реализация мероприятий, обеспечивающее взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся | | |
| 4.1 | Использование ресурсов социальных сетей в работе с родителями (форум на сайте, общественная родительская организация и др.)–1 | | |
| 4.2 | Организация деятельности обучающихся совместно с родителями в рамках реализации образовательной программы–1 <u>Реализация СИПР, программ И/О, присутствие родителей на уроке</u> | | |
| 4.3 | Подготовка и проведение внеурочных мероприятий с родителями обучающихся (мастер-классы, экскурсии, праздники и т.д.)–2 | | |
| 4.4 | Разработка инструментов для выявления интересов и запросов родителей–1 | | |
| 4.5 | Реализация других мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся–2 <u>Посещение на дому, беседы, общение и т.д.</u> | | |
| 5 | Показатель 5. Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях | | |
| 5.1 | Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеурочной деятельности–1 | | |
| 5.2 | Уровень участия обучающихся в конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету–1 | | |
| 5.3 | Уровень участия школьников в конкурсах, концертах, фестивалях, соревнованиях: школьный, муниципальный уровень – 1 региональный, всероссийский уровень–2 | не более 3 | |
| 5.4 | Достижения учащихся в конкурсах, концертах, фестивалях, соревнованиях: школьный, муниципальный уровень–1 региональный, всероссийский уровень–2 <u>Этот критерий вытекает из предыдущего и суммируется с ним.</u> | не более 3 | |
| 6 | Показатель 6. Участие в коллективных педагогических проектах | | |
| 6.1 | Участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнёрами – 1 | | |
| 6.2 | Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных)–1 | | |
| 6.3 | Разработка и реализация проектов, объединяющих учащихся разных классов и разных возрастов–1 | | |
| 6.4 | Организация педагогом учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся–1 | | |
| 6.5 | Организация педагогом виртуальных дистанционных классов, взаимодействие с педагогами других образовательных организаций-1 | | |
| 6.6 | Участие в других коллективных педагогических проектах–1 | | |

| | | | |
|---------------------------|---|--|--|
| 7 | Показатель 7. Участие в разработке адаптированной образовательной программы | | |
| 7.1 | Наличие у педагога разработанных программ внеурочной деятельности (в том числе в соавторстве)–1 | | |
| 7.2 | Наличие у педагога разработанных программ элективных. (учебных) курсов–1 | | |
| 7.3 | Другие виды участия в разработке адаптированной образовательной программы–2 | | |
| Итого - 100 баллов | | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда
В ГБОУ АО «СКОШ № 5»

**П Е Р И О Д Ы,
которые засчитываются в выслугу лет,
дающую право на установление надбавки за выслугу лет**

1. В выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, засчитываются:
 - 1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере социальной защиты, социального обслуживания населения, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан, здравоохранения, образования, культуры независимо от ведомственной подчиненности;
 - 2) время работы (службы, деятельности) в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры;
 - 3) время работы (службы, деятельности) в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа (служба, деятельность) на которых связана с управлением в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры.
2. Под временем работы (службы, деятельности), указанным в настоящем приложении, понимаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора (контракта), служебного контракта, предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), до дня прекращения такого трудового договора (контракта), служебного контракта.

П О Р Я Д О К
исчисления стажа работы, дающего право на получение
надбавки за выслугу лет

1. Исчисление выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет (далее – выслуга лет), состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет.

Время работы, которое засчитывается в выслугу лет, суммируется независимо от наличия и продолжительности перерывов между ними.

Исчисление выслуги лет 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. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

3. Подсчет и установление выслуги лет осуществляет делопроизводитель Школы, к ведению которой отнесено кадровое обеспечение деятельности Школы.

Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет.

4. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

5. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на директора Школы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к положению об оплате труда
в ГБОУ АО «СКОШ №5»

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Архангельской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 5» устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Знак отличия “За наставничество”»;

2. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3. Нагрудные знаки, знаки и значки:

- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;
- нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
- значок «Отличник народного просвещения».

4. Спортивные звания

- заслуженный мастер спорта
- мастер спорта

Перечень показателей **качества и объема государственных услуг**, установленных в государственном задании подведомственным государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области, в целях начисления премий за качественное руководство государственным учреждением для государственных бюджетных общеобразовательных учреждений Архангельской области (специальных (коррекционных) общеобразовательных школ и школ-интернатов):

| № п/п | Показатели | Критерии | Баллы |
|-------|--|--|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с умственной отсталостью | доля исполнения образовательным учреждением рекомендаций по созданию специальных условий обучения и воспитания для детей с ограниченными возможностями здоровья, указанных в заключениях психолого-медико-педагогических комиссий, предоставленных в образовательное учреждение: от 90 до 100 % – 8,0 баллов; от 80 до 89 % – 7,0 баллов; от 70 до 79 % – 6,0 баллов; от 60 до 69 % – 5,0 баллов; от 50 до 59 % – 4,0 балла; от 40 до 49 % – 3,0 балла; от 30 до 39 % – 2,0 балла; от 20 до 29 % – 1 балл; ниже 20 % – 0,0 баллов | 8,0 |
| | | удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся условиями и качеством предоставляемой услуги: отсутствие подтвержденных официальных жалоб – 6,0 баллов; 1 подтвержденная официальная жалоба – 4,0 балла; 2 подтвержденных официальных жалобы – 2,0 балла; 3 и более подтвержденных официальных жалобы – 0,0 баллов | 6,0 |
| | | доля обучающихся, не посещающих, систематически пропускающих учебные занятия в учреждении по неуважительным причинам: от 0 до 5 % – 6,0 баллов; от 6 до 8 % – 5,0 баллов; от 9 до 11 % – 4,0 балла; от 12 до 15 % – 3,0 балла; от 16 до 19 % – 2,0 балла; от 20 до 23 % – 1,0 балл; выше 23 % – 0,0 баллов | 6,0 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | |
|----|-----------------------------------|--|------|
| | | доля свидетельств об обучении, выданных в соответствующем календарном году, информация о которых своевременно внесена в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»: от 60 до 100% – 6,0 баллов; от 40 до 59% – 5,0 баллов; от 30 до 39 % – 4,0 балла; от 20 до 29 % – 3,0 балла; от 10 до 19 % – 1 балл; ниже 10 % – 0,0 баллов | 6,0 |
| 2. | Содержание детей, присмотр и уход | отсутствие обучающихся, совершивших правонарушения и (или) преступления | 4,0 |
| | | отсутствие случаев жестокого обращения с обучающимися | 4,0 |
| | | участие обучающихся в муниципальных, региональных, всероссийских и международных мероприятиях: от 40 до 100% – 6,0 баллов; от 30 до 39 % – 5,0 баллов; от 20 до 29 % – 4,0 балла; от 15 до 19 % – 3,0 балла; от 10 до 14 % – 2,0 балла; от 5 до 9 % – 1,0 балл; ниже 5 % – 0,0 баллов | 6,0 |
| | Максимальное количество баллов | | 40,0 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| обращений граждан и организаций | и полноты рассмотрения обращений граждан и организаций | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----|---|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 9.3 | информации об организации на ее официальном сайте в сети «Интернет» | 3,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 3,5 | 2,0 |
|--|--|-----|---|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | автономного учреждения | предусмотренных планом финансово- хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий год в размере не менее чем: 1 квартал – 25%; 2 квартал – 50%; 3 квартал – 75%; 4 квартал – 100% | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| № п/п | Показатели | № п/п | Критерии | Баллы для государственных бюджетных и автономных учреждений, указанных в соответствующих пунктах Перечня показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании, в целях начисления премий за качественное руководство учреждением | | | | | | | | | | | |
|----------|--------------------------------|----------|--|--|------|------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | | 1 | 2.1 | 2.2 | 3.1 – 3.5 | 3.6 | 3.7 | 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 5 | |
| | | | на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области | | | | | | | | | | | | |
| | Максимальное количество баллов | | | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |

Примечание 1 В случае, если при определении фактического количества баллов сложится отрицательное значение, количество баллов считается равным нулю.

Примечание 2 При выявлении не более 3 случаев нарушения сроков предоставления и (или) некачественного предоставления информации о деятельности учреждения определении количества баллов по подпункту 9.2 применяются значения баллов, приведенные в скобках.»