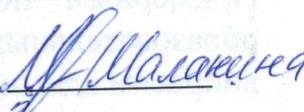


« Утверждаю»

Директор школы

 В.П.Бреховских  
Приказ № 75 от 01.06.2022.

« Согласовано»

Председатель ПК   
от 01.06.2022.



## Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 18»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от 25.02.2010 № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – учреждения), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников образовательных учреждений.

2. Настоящее Положение включает в себя :

- порядок применения окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, 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 руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас» , устанавливается Положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее – Положение), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Котлас»

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Котлас»,

Примерным положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

5. Система оплаты труда работников учреждения 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений;
- 5) мнения представителей работников в социальном партнерстве;
- 6). положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» , утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» № 299 от 25.02.2010 года;
- 7) настоящего Положения.

6. Система оплаты труда работников учреждения 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).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

9. Заработная плата работников учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

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

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер и указанные в приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказе Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказе Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Постановлении Минтруда от 21.08.1998 № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

к вспомогательному персоналу относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), указанные в Постановлении Министерства труда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих», приказе Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказе Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», приказе Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказе Минздравсоцразвития РФ от 23.06.2006 № 492 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 8, разделы: «Общие профессии цветной металлургии», «Производство цветных, редких металлов и порошков из цветных металлов», «Обработка цветных металлов», «Производство твердых сплавов, тугоплавких металлов и изделий порошковой металлургии», «Производство электродной продукции», постановлении Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (ред. от 20.09.2011) «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного

хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1», постановлении Минтруда РФ от 15.11.1999 № 45 (ред. от 13.11.2008) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 2. Часть 2. Разделы: «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы», постановлении Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 10.01.1985 № 7/2-13 «Об утверждении разделов: «Общие профессии деревообрабатывающих производств»; «Лесопиление и деревообработка»; «Производство древесных и костровых плит»; «Производство фанеры»; «Производство мебели»; «Производство спичек»; «Производство карандашей» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 40».

К основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения пункта 9 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## **II Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, повышающих коэффициентов к окладам.**

13. 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 (далее по тексту – ставка заработной платы).

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Минимальные размеры должностных окладов по должностям (профессиям) работников учреждений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определены в приложении № 9 к настоящему Положению.

15. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас». Руководитель учреждения при наличии финансовой возможности вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения в иные сроки и (или) иных размерах. В случае издания постановления администрации городского округа Архангельской области «Котлас» или приказа руководителя муниципального бюджетного учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения 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 учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждений предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением установления повышающих коэффициентов по учреждению по основаниям установления повышающих коэффициентов по учреждению, предусмотренным пунктами 2,3,4 Приложения № 3 к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,4 Приложения № 3 к настоящему Положению, 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.

18. Основаниями установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

- присвоение работнику квалификационных категорий, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности педагогического персонала

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Минимальные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу приведены в приложении № 2 к настоящему Положению

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению (структурному подразделению учреждения) являются:

Работа по основным общеобразовательным и 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 за фактические часы педагогической нагрузки, выполнение функций классного руководителя, работа по проверке тетрадей (письменных работ), работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или форме экстерната, заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской).

20. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению за выполнение педагогическими работниками функций классного руководителя, заведование кабинетом, устанавливается в процентах к окладу или ставке, пропорционально рабочему времени, но не более, чем предусмотренному на ставку по данной должности.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению за работу по проверке тетрадей устанавливается в процентах к окладу, установленному в зависимости от учебной нагрузки

21. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

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

### **III Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

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

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

4). ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам

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

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

25 Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем учреждения по итогам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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.

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

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством 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:

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

за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

28. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым - девятым подпункта 3, пункта 23 настоящего положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым - пятым подпункта 3 пункта 24 настоящего Примерного положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

29. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение за классное руководство) выплачивается с 1 сентября 2020 года педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более, чем за руководство в двух классах, с учетом районного коэффициента и северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей с учетом районного коэффициента и северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение которой не допускается. Денежное вознаграждение за классное руководство не должно менять размер действующих ранее надбавок и выплат.

Указанная выплата выплачивается пропорционально отработанным рабочим дням в текущем месяце.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Денежное вознаграждение за классное руководство включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, но порядок его исчисления имеет особенности, предусмотренные статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Положениями о системе оплаты труда устанавливаются порядок и условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство

30. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с

действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

#### **IV Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

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

32. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за образование;
- 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, наградами государственного округа Архангельской области «Котлас» (далее - премиальная выплата при награждении);

11) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам).

33. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются локальными нормативными актами, Положением о доплатах, надбавках, премировании, вознаграждении работников школы в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас» в пределах фонда оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя учреждения, на основании решения специально созданной комиссии учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

34. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени – календарный месяц, год.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

учреждений за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемый период – месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премииальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые выплаты, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя учреждения об их начислении исходя из финансовых возможностей учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы могут определяться в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и в абсолютном размере.

Основания и размеры для премиальных выплат по итогам работы определяются Положением о доплатах, надбавках, премировании, вознаграждении работников школы.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
  - за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;
  - за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Премииальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

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

В приказах руководителей учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

35. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев

эффективности их деятельности за определенный период времени- календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

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

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников приведены в Приложении № 4.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период - месяц. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением о доплатах, надбавках, премировании, вознаграждении работников школы.

В качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности работников, влияющих на расчет баллов работников учреждений, применяются следующие показатели и критерии эффективности деятельности работников:

применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

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

Обстоятельства, предусмотренные абзацами восьмым – одиннадцатым настоящего пункта, применяются в качестве оснований для неначисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. Эквивалент одного балла в рублях устанавливается приказом директора исходя из наличия финансовых возможностей учреждения.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Порядок работы и состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

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

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется в

последний премируемый период календарного года на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, размеры которой определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

36 . 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.

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

37. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии одного из следующих оснований:

наличие стажа непрерывной работы по специальности;

наличие стажа непрерывной работы в соответствующем учреждении;

наличие стажа непрерывной работы в организациях определенной отрасли (профиля).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно. Выплаты за стаж начисляются пропорционально отработанному времени, но не более, чем время, предусмотренное на ставку по данной должности.

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

Перечень периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы для установления надбавки установлен в Приложении № 6 к настоящему Положению, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы производится в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа непрерывной работы оформляется справкой о стаже непрерывной работы. Перерасчет стажа непрерывной работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

Изменение размера надбавки при увеличении стажа непрерывной работы производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки за стаж непрерывной работы.

38 Педагогическим работникам, специалистам и служащим, имеющим высшее профессиональное, среднее профессиональное образование и получающим высшее профессиональное образование устанавливается надбавка к окладу за образование.

Выплата надбавки за образование начисляется пропорционально отработанному времени, но не более, чем время, предусмотренное на ставку по данной должности.

Размеры надбавок за образование устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 8 к настоящему положению.

39. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

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

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за ученую степень устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 5 к настоящему положению.

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

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за ученое звание устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 5 к настоящему положению.

41. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания). Перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка, определяется в Приложении № 5 к настоящему положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавок за почетное звание устанавливаются работникам в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

42. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивные звания при условии преподавания ими предмета спортивной направленности.

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

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.

43. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа «Котлас».

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

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

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

К наградам городского округа «Котлас» в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, могут относиться награды Собрания депутатов городского округа Архангельской области «Котлас», награды администрации (органов администрации) городского округа Архангельской области «Котлас», награды Главы городского округа Архангельской области «Котлас».

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Конкретные размеры премияльной выплаты при награждении устанавливаются Положением о доплатах, надбавках, премировании, вознаграждении работников школы. Минимальный размер выплаты при награждении составляет 1000,00 рублей

44. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

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 выплат молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

45. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику муниципального учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (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 и 2 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 32 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 9, 11 пункта 32 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждений в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» или приказами руководителей учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих учреждений, 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) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

46. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждений.

47. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

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

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

48. Педагогическим и иным работникам образовательных учреждений в соответствии с законом Архангельской области от 02.07.2013 №712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» выплачивается

- материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года. Если работник работает неполное рабочее время на ставке 0,6 и менее материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени

- единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

## **VI. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений**

49. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 16 настоящего Положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения.

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

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного учреждения устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Конкретные размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются приказом Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, 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) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

50. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется на основании приказа (распоряжения) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников не считается совместительством.

51. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения, оформленного в виде приказа (распоряжения) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

52. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас» или приказами руководителей муниципальных бюджетных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных бюджетных учреждений, 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) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения

53. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

распоряжений (приказов) Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» - в отношении руководителей учреждений;

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

54. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

55. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителей с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Премия за качественное руководство учреждением начисляется ежемесячно (ежемесячная премия за качественное руководство учреждением) пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

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

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения 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 учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас»);

своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

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

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа Архангельской области «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа Архангельской области «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа Архангельской области «Котлас»;

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

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального бюджетного учреждения, установленных Управлением по социальным вопросам городского округа Архангельской области «Котлас»;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

В случае проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением показатели, которые должны быть достигнуты по результатам такой оценки, и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции

работника), также являются основаниями начисления премии за качественное руководство учреждением

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные абзацами **пятым** – восемнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей учреждений определяются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителей учреждений – положениями о системе оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжениями Управления по социальным вопросам городского округа Архангельской области «Котлас».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяется в отношении руководителей учреждений распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителей учреждений – приказами руководителей учреждений.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, 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 учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей учреждений);
- при полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана);
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является календарный месяц.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с **пунктом 69** настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с **пунктом 69**

настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказами руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

распоряжениями (**приказами**) начальника Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении руководителей учреждений;

приказами руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютном размере.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих учреждениях) размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей вновь созданных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих учреждениях) размеры

премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

56. 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.

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

в отношении руководителя учреждения – распоряжениями (приказами) начальника Управления по социальным вопросам;

в отношении заместителя руководителя учреждения – приказами руководителя учреждения

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей учреждений в соответствии с пунктами 37, 41, 43 настоящего Положения.

58. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

59. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главным бухгалтерам учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 55 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 55 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;  
своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

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 учреждения;

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 развития ( в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказами руководителя учреждения в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется приказами руководителя учреждения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителей учреждений.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

60. 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.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

61. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главным бухгалтерам учреждений в соответствии с пунктами 37, 41, 43 настоящего Положения.

62. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями (приказами)

Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (в отношении руководителя учреждения) и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 54 и подпунктом 1 пункта 58 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений (**приказов**) начальника Управления по социальным вопросам – в отношении руководителей учреждений

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

63. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

приказов Управления по социальным вопросам - в отношении руководителей учреждений;

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

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями Управления по социальным вопросам городского округа Архангельской области «Котлас», в кратности от 1 до 4.

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 учреждении.

Распоряжениями Управления по социальным вопросам утверждаются

критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа «Котлас».

Руководители учреждений несут ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

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

## VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений

65. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному из бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

66. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений не должна превышать 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений устанавливается таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала учреждения превышала среднюю заработную плату работников учреждения.

67. Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, подлежат контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

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

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, 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 учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения

требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункт 66 настоящего Положения).

69. 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 отраслевыми положениями, отраслевыми примерными положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. 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 руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 64 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, 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 учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, 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 начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем восьмым пункта 34 настоящего Положения.

70. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, 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), за исключением 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 премий за интенсивность и высокие результаты работы.

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем шестнадцатым пункта 35 настоящего Положения.

71. Фонды оплаты труда работников муниципальных учреждений должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», доводятся до руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

72. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей работников

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	8 200,00
3 квалификационный уровень	педагог-психолог; воспитатель	8 400,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, педагог-библиотекарь, логопед, дефектолог	9 000,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень	лаборант	4 526,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6 187,00
3 квалификационный уровень	заведующий производством	7 825,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

1 квалификацион ный уровень	Бухгалтер	8 894,00
	Документовед	6 487,00

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников  
культуры, искусства и кинематографии**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		
	социальный аниматор	5 842,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
	библиотекарь	6 027,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений, рабочий кухни, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 164,00
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5 282,00

**Профессиональная квалификационная группа**

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - электрик, слесарь-сантехник, плотник, повар	6 181,00

Минимальные размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу

Квалификационный уровень	Основания установления персонального повышающего коэффициента к окладу	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2, 3, 4 квалификационный уровень	соответствие занимаемой должности	2%
	1 квалификационная категория	13%
	Высшая квалификационная категория	21%

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения)

№ п/п	Основания установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению	Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению
1.	Работа по основным общеобразовательным и 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 за фактические часы педагогической нагрузки	20%
2.	Выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы) - в 2-х, 3-х, 6-х, 7-х, 8-х классах; - в 1-х, 5-х, 10-х классах; - в 4-х, 9-х, 11-х классах	27 % 29 % 30 %
3.	Работа по проверке тетрадей (письменных работ) - в 1-4 классах, русскому (родному) языку и литературе, математике - химии, физике, биологии, черчению, географии, истории, обществознанию, экономике, праву - иностранному языку	12 % 9% 8 %
4.	Заведование учебным кабинетом - начальных классов, математики, русского языка и литературы, ОБЖ, ИЗО и черчения, иностранного языка, географии, истории, обществознания, спортзалом - биологии, химии, информатики., физики, - технологии, учебной мастерской	5 % 6% 9 %

## ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности  
работников учреждения

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.

**Размеры стимулирующих надбавок к окладам  
(должностным окладам) ставкам заработной платы  
работников учреждений**

№ п/п	Основание	Размер стимулирующих надбавок		
		Руководит ели	«Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников» 1-го,2- го, 3-го,4-го квалифи кационных уровней, профессиональная квалификационная группа «Общеот раслевые должности служащих второго уровня»1-го, 2-го, 3го квалификационных уровней, профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1-го, 2-го, 3- го, 4-го квалифи кационных уровней, профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 1-го квалификационн о уровня
1	2	3	4	5
	<b>За стаж непрерывной работы</b>			
	Стаж работы более 20 лет	0,20	0,20	0,15
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15	0,15	0,10
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,12	0,10	0,05
	Стаж работы от 0 до 5 лет	0,10	0,05	0,00
	<b>За ученую степень</b>			
	доктор наук	0,30	0,30	-
	кандидат наук	0,20	0,20	-
	<b>За ученое звание</b>			
	Профессор	0,20	0,20	-

Доцент	0,10	0,10	-
За почетные звания Российской Федерации, СССР:			
«Народный...»	0,40	0,40	-
«Заслуженный...»	0,30	0,30	
«Отличник физической культуры и спорта»	0,30	0,30	

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, физической культуры и спорта, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, а также в исполнительных органах государственной власти, органов местного самоуправления.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, физической культуры и спорта, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, физической культуры и спорта, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, физической культуры и спорта, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

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

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, физической культуры и спорта, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой

должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 5 к Примерному положению;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 6 к положению.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом "а" пункта 10 настоящего приложения.

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

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в

организациях, указанных в пункте 1 приложения № 6 к Положению

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

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

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

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

**Размеры стимулирующих надбавок к окладам  
(должностным окладам) ставкам заработной платы  
работников учреждений за образование**

Основание	<p align="center"><b>«Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников» 1-го,2-го, 3-го,4-го квалификационных уровней, профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности служащих второго уровня»1-го, 2-го, 3го квалификационных уровней, профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности служащих третьего уровня» 1-го, 2-го, 3-го, 4-го квалификационных уровней, профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы</b></p>	<p align="center"><b>«Общотраслевые должности служащих первого уровня» 1-го квалификационного уровня</b></p>
<p>Высшее профессиональное образование,подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»</p>	10	10
<p>Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»</p>	10	10
<p>При условии поступления и</p>	7	7

обучения в высшем профессиональном образовательном учреждении		
Среднее специальное образование	5	5

Уровень образования работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании надбавка устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление надбавки, предусмотренной для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление надбавки к окладу (ставке), предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление надбавки к окладу, предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Уровень образования определяется без учета профиля полученной специальности по образованию.

Минимальные размеры должностных окладов  
работников учреждений по должностям, не включенным  
в профессиональные квалификационные группы

Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Специалист по охране труда	6 487,00