

Учтено мнение профсоюзного выборного органа.

Председатель профкома

_____ О.А. Трухина

Утверждено приказом директора
ГБОУ АО «Приводинская СКОШИ»
№ 218/0 от 25 декабря 2018 года
(в редакции приказов от 02.09.2019
№ 108-1/0, от 01.10.2019 № 124/0,
от 23.09.2020 № 86/0, от 15.01.2021 № 3/0,
от 24.03.2021 №39/0)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Архангельской области «Приводинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат»

I. Общие положения

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

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников ГБОУ АО «Приводинская СКОШИ»(далее Учреждение) в том числе:

- требования к структуре фондов оплаты труда работников ;
- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, 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 руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера,
- требования к структуре фонда оплаты труда работников.

4. Система оплаты труда работников ГБОУ АО «Приводинская СКОШИ» устанавливается на всех работников, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Положением о системе оплаты труда работников, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливается разделом VI настоящего Положения.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области при наличии денежных средств.

5. Системы оплаты труда работников устанавливаются 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) отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и внесении изменений в постановления администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6) мнения представительного органа работников учреждения.

6. Система оплаты труда работников 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, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных учреждению из областного бюджета.

9. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается.

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

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

11. В целях настоящего Положения:

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

к **вспомогательному персоналу** относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

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

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, разрабатывается на основе пункта 11 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя (*приложение №1*).

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается до начала финансового года и не подлежит внесению изменений в пункт 11 в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников

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

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.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со *статьей 333* Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

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

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами 3,4 настоящего пункта.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу, в связи с присвоением работнику квалификационной категории и повышающие коэффициенты к окладу по государственному учреждению, предусмотренные подпунктом 1 пункта 21 настоящего Положения, образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу по учреждению по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 - 6 пункта 21 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 2 - 6 пункта 21 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

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

наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

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

Присвоение квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

20. 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. (номенклатура должностей педагогических работников утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678) При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к

окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в случаях, предусмотренных *приложением №7* к настоящему Положению.

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

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

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.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическим, медицинским работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	9
Первая квалификационная категория	7

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	20
Водитель второго класса	15

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет **5** процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

21 . Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по учреждению являются:

- 1) работа в учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;
- 2) работа в классах (группах), в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- 3) 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;

4) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя;

5) работа по проверке тетрадей (письменных работ) предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ;

б) заведование учебным кабинетом, учебной мастерской, руководство предметно-цикловыми комиссиями;

22. Размер повышающего коэффициента к окладу установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 1 пункта 21 настоящего Положения, составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 2 пункта 21 настоящего Положения, составляет 1 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, установленных по основанию, предусмотренному пунктом 21 настоящего Положения, которые могут быть дифференцированы в зависимости от категории учащихся.

Размер повышающего коэффициента к окладу установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 3 пункта 21 настоящего Положения, составляет 1 процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося из категорий обучающихся, указанных в подпункте 3 пункта 21 настоящего Положения.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 4 пункта 21 настоящего Положения, составляет 1 процент за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 5 пункта 21 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 21 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 6 пункта 21 настоящего Положения в части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, которые могут быть дифференцированы в зависимости от специализации кабинета (класса), учебной мастерской.

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

23. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда ежемесячно. В трудовой договор

работника подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

25. 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.

26. 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.

27. 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 по итогам специальной оценки условий труда.

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

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

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

28. 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 местностям 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.

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.

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

- размеры выплат за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

- размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации: в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время

- размер выплат при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных (за разделение рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов подряд) составляет 30 %. Формула для расчета доплаты:

$A/B * C = X$, где X - размер доплаты,

A - базовый %

B - пятидневная рабочая неделя

C – количество дней с разрывом 2 и более часов.

30. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – четвёртым подпункта 3 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику соглашением сторон трудового договора.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок 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 ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

11) премия за оказание платных образовательных и иных услуг

33. Премии выплачиваются по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты), при наличии денежных средств.

Премии выплачиваются по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) и вспомогательному персоналу учреждения, и иным категориям работников, предусмотренным подразделами 1.2, разделами 3 – 7, (приложения № 2) к настоящему Положению.

Подразделом 1.2: **Младший воспитатель**

Разделом 3 **Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:**

Бухгалтер

Заведующий хозяйством

Заведующий складом

Документовед

Механик

Разделом 4 Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих:

Кастелянша

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
(электрик)**

Вахтер

Уборщик служебных помещений

Подсобный рабочий

Повар

Водитель

Разделом 5 Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников:

медицинская сестра

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

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

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым они установлены в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эти выплаты начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

категориям работников, предусмотренным подразделами 1.2, раздел 4 в
размере 40 процентов;

категориям работников, предусмотренным разделом 3,5,6
в размере 20 процентов

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником
должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией до
30%;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы
учреждения до 20%;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной
безопасности до 20%;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом
периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных

взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты;

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

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

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения.

Социальный педагог

Воспитатель

Педагог-психолог

Учитель

Учитель-логопед

Педагог-библиотекарь

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

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в *приложении № 3* к настоящему Положению.

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

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

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

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в *приложении № 3* к настоящему Положению.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в премируемом периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 71 настоящего Положения на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

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

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения 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 на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого квартала следующего календарного квартала.

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

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

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

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

36. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

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

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 3 лет	3%
от 3 до 25 лет	по 1% за каждый год работы
Свыше 25 лет	25%

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация конкретных размеров надбавок за стаж непрерывной работы по отдельным категориям работников. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в *приложении № 5* к настоящему Положению.

37. 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 по выбору работника.

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 надбавки за ученую степень составляют:

10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

38. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы, 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 надбавки за ученое звание составляют:

10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, имеющим ученое звание профессора.

40. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в *приложении № 6* к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер надбавки за почетное звание составляет 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

41. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

42. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

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

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

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

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты при награждении составляет 2000 рублей.

43. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

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

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

44. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника 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, 2 пункта 32 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 пункта 32 настоящего Положения).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику на основании приказов руководителя. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

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

46. К выплатам социального характера относятся:

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

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

47. Материальная помощь, указанная в подпункте 1 пункта 46, работникам выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, исходя из размера фактически занятой ставки, отработавшим не менее 6 месяцев в году, за который выплачивается материальная помощь (статья 38 п.3 пп. 1 областного закона от 02 июля 2013 г. № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»).

Иные выплаты работникам устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

Единовременное выходное пособие в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ); в соответствии с медицинским заключением (подпункт «а» пункта 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ); в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ). В заявлении об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке

49. Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 46, может быть оказана работнику 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 в связи с его смертью;

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, близкого родственника работника;

Материальная помощь и единовременное выходное пособие в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплачивается без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера

50. 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 учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 17 настоящего Положения.

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

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются распоряжениями министерства.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей определяются распоряжениями министерства.

Должностной оклад устанавливается руководителю трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя данного учреждения. В трудовой договор руководителя подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

Должностной оклад руководителя подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения.

51. Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя. 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 главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя.

52. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с распоряжениями министерства – в отношении руководителя учреждения,

приказом руководителя – в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера.

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

- 1) премия за качественное руководство;
- 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.

54. Премия за качественное руководство устанавливается руководителю, заместителю руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство являются:

достижение показателей качества и объема государственных работ, установленных в государственном задании учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников ;
обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих
государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов
учреждения, обеспечении их соответствия нормативным правовым актам
Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской
области, соблюдение установленных требований к организации
делопроизводства;

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

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах
деятельности

и об использовании закрепленного за ним государственного имущества
Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению
которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней
заработной платы отдельных категорий работников, установленных
распоряжениями министерства;

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

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.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг,
показателей объема государственных работ, установленных в
государственном задании учреждения, при определении наличия оснований
начисления премии за качественное руководство в отношении руководителя
составляет 40 процентов, в отношении заместителя руководителя учреждения
устанавливается приказом руководителя.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности
учреждения, предусмотренных абзацами четвертым – шестнадцатым настоящего
пункта, в отношении руководителя, определяются распоряжениями министерства,
в отношении заместителя руководителя – настоящим Положением.

Показатели и критерии эффективности деятельности определяются в
баллах по итогам финансового года. Расчетным периодом является
финансовый год.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности
деятельности определяется на основании собственной информации и
информации, поступившей в течение премируемого периода от
государственных органов, органов местного самоуправления, физических и

юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 70 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителя руководителя определяется путем деления распределенной заместителю руководителя и главному бухгалтеру в части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 70 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя распоряжением исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного учреждения, в отношении заместителя руководителя – приказами руководителя и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им учреждений в отношении руководителя, в отношении заместителя руководителя – положениями о системе оплаты труда пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премия за качественное руководство учреждением **снижается**:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для не начисления премии;

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

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство учреждением **не начисляется**:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников, произошедшем по итогам финансового года (в отношении руководителей);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

Размеры премий за качественное руководство определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом

за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 65 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство определяются: распоряжениями министерства, – в отношении руководителей государственных бюджетных учреждений;

приказами руководителя – в отношении заместителей руководителя.

Премии за качественное руководство начисляются в абсолютных размерах пропорционально отработанному времени.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением)..

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 или в процентах к должностному окладу работника.

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

в отношении руководителя – министерством;

в отношении заместителя руководителя – руководителем учреждения.

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю и заместителям руководителя в соответствии с пунктами 36, 40 и 42 настоящего Положения.

58. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру, относятся:

1) премия за качественное руководство

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 начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 54 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 54 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

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

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов;

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

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;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, приказами руководителя.

При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру части премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 70 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство определяются приказами руководителя.

61. Премиальная 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.

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

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

62. Надбавка за стаж непрерывной работы и премиальная выплата при награждении устанавливаются главному бухгалтеру в соответствии с пунктами 36, 40 и 42 настоящего Положения.

63. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором в соответствии с распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения (в отношении руководителя), и приказами руководителя (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера) В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 53 и подпунктом 1 пункта 58 настоящего Положения) конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:
распоряжений министерства – в отношении руководителей ;
приказом руководителя – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера.

64. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:
распоряжений министерства – в отношении руководителя приказом руководителя – в отношении заместителя руководителя и главному бухгалтеру учреждения.

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

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителю руководителя, главного бухгалтера и среднемесячных заработных плат остальных работников (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя. 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.

Распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

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

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

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

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников

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

Фонд оплаты труда работников должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 17 настоящего Положения) направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда (без учета части, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

67. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников составляет 40 процентов.

68. Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников.

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

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство. 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, заместителем руководителя, главным бухгалтером, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 65 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру является премиальным фондом руководящего состава, делится между руководителем и остальными работниками руководящего состава 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, 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 в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство) или учитываются в фонде оплаты труда работников 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, 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 неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 настоящего Положения.

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

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу государственных бюджетных учреждений и получающих премиальные выплаты по итогам

работы в соответствии с абзацем вторым пункта 33 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящего Положения).

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

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

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 33 и абзацем пятнадцатым пункта 34 настоящего Положения.».

72. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников, установленных настоящим Положением. Часть средств фонда оплаты труда работников, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников и объемом средств фонда оплаты труда работников, 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, с одной стороны, и основным персоналом, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников (пункты 67 – 68 настоящего Положения).

**Перечень должностей (профессий) работников, основного,
административно-управленческого и вспомогательного персонала**

1. Основной персонал

- младший воспитатель
- социальный педагог
- воспитатель
- педагог-психолог
- учитель
- учитель-логопед
- медицинская сестра
- педагог-библиотекарь
- кастелянша
- повар

2. Административно-управленческий персонал

- директор
- заместитель директора по УВР
- главный бухгалтер

3. Вспомогательный персонал

- бухгалтер
- документовед
- заведующий хозяйством
- заведующий складом
- подсобный рабочий
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- водитель
- механик
- вахтер
- электрик
- уборщик производственных и служебных помещений.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда в государственном
бюджетном общеобразовательном учреждении
Архангельской области «Приводинская специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-интернат»

**РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	4730
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог ; тренер-преподаватель	8137
3 квалификационный уровень: воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор- методист; старший тренер-преподаватель	9017
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь ; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель ; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед) ; тьютор	9486
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством ; заведующий экспедицией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	5805

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
устанавливается производное должностное наименование «старший»	
4 квалификационный уровень: механик ; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6685
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед ; инженер; инженер-лаборант; инженер-программист (программист); менеджер; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт; инженер по подготовке кадров	7219
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик ; водитель аэросаней; водитель мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша ; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; рабочий по обслуживанию и ремонту ; рабочий кухонный; садовник; сторож (вахтер) ; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений ; уборщик территорий	4297
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар , рабочий по обслуживанию и ремонту зданий(электрик)	5431

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих водитель	6512
4.Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра ; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	6795

к Положению об оплате труда в государственном бюджетном образовательном учреждении Архангельской области «Приводинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников в целях начисления им премий за интенсивность и высокие результаты работы

Показатели	Критерии	Оценочный балл
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	уровень (образовательной организации, муниципальный, региональный) участия педагога в представлении и обобщении опыта (научные конференции, банки информации и иные формы);	4
	статус (руководитель, участник) участия педагога с информацией о самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях;	2
	статус участия педагога в инновационной деятельности общеобразовательной организации;	2
	уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в сети Интернет и пр.;	3
	участие в деятельности сетевых сообществ;	1
	участие в системе повышения квалификации;	1
	уровень участия в профессиональных конкурсах;	4
	статус участия в профессиональных конкурсах;	2
	участие в других видах методической работы учреждения;	1
2) разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	наличие разработанных программ учебных курсов, дистанционных модулей;	1
	разработка комплекса дидактических материалов, наглядных пособий для проведения занятий;	1
	проведение занятий с использованием электронных образовательных ресурсов;	1
	проведение занятий с использованием интерактивных форм обучения, Интернет-ресурсов;	1
	разработка и использование других видов современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса;	1
3) организация (участие в организации) системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования	наличие программы мониторинга предметной и метапредметной результативности;	1
	разработка контрольно-измерительных материалов для оценки предметных и метапредметных материалов;	1
	организация (участие в организации) других системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования;	1

4) реализация мероприятий, обеспечивающих	использование ресурсов социальных сетей в работе с родителями (форум на сайте, общественная родительская организация и др.);	1
	организация деятельности обучающихся совместно с родителями в рамках реализации образовательной программы;	1
	подготовка и проведение внеурочных мероприятий совместно с родителями обучающихся (мастер-класс, экскурсия, дискуссия);	1
	разработка инструментов для выявления интересов и запросов родителей;	1
	реализация других мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;	1
5) участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и мероприятиях аналогичных мероприятиях	уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеурочной деятельности;	1
	уровень участия обучающихся в научно - практических конференциях, форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету;	3
	достижения обучающихся во Всероссийских (муниципальный, региональный, всероссийский этап) и Международных предметных олимпиадах;	3
	участие и результативность участия обучающихся в других олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях;	1
6) участие в коллективных педагогических проектах	участие в проектах, реализуемых совместно с социальными партнерами;	1
	организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных);	1
	разработка и реализация проектов, объединяющих обучающихся разных классов и разных возрастов;	1
	организация педагогом учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся;	1
	организация педагогом виртуальных дистанционных классов, взаимодействие с педагогами других образовательных организаций;	1
	участие в других коллективных педагогических проектах;	1
7) участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ	наличие у педагога разработанных программ внеурочной деятельности (в том числе в соавторстве);	1
	наличие у педагога разработанных программ элективных курсов (профиль и предпрофиль);	1
	Другие виды участия в разработке основной и адаптированной образовательных программ.	1

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, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также 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.

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

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, 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, 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 физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных 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, 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 01 января 1992 года;

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

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

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 № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

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 № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый 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 № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

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.

ПЕРЕЧЕНЬ
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых, работникам устанавливается надбавка
за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
«Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»,
«Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР» «Заслуженный
работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный юрист
РСФСР».

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

«Народный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный врач Российской Федерации»;
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
«Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный строитель Российской Федерации»;
«Заслуженный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный химик Российской Федерации»;
«Заслуженный художник Российской Федерации»;
«Заслуженный юрист Российской Федерации».

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

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
«Отличник народного просвещения»;
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
«Отличник физической культуры и спорта».

П Е Р Е Ч Е Н Ь

случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам учреждений Архангельской области в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя), учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
2. Воспитатель	Старший воспитатель
3. Учитель (при выполнении учебной работы по учебному предмету «технология»)	Инструктор по труду
4. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед), учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога), тьютор
5. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда), тьютор

